Menjadi Pemimpin Sejati

Reza A.A Wattimena

MENJADI PEMIMPIN SEJATI

Sebuah Refleksi Lintas Ilmu

Reza A.A Wattimena

PT Evolitera
Jakarta, 2012

Daftar Isi

Prakata

Saya menulis buku ini pada momen yang pas. Universitas Katolik Widya Mandala akan segera melakukan pemilihan rektor. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta pun akan segera melakukan pemilihan rektor. Amerika Serikat sedang ramai membicarakan calon presiden yang akan maju pada pemilihan berikutnya. Di negara kita, partai-partai politik sedang melakukan pemanasan untuk maju pada pemilihan umum dua tahun mendatang. Mereka semua sedang mencari pemimpin sejati.

Buku ini lahir dari pemikiran saya terkait dengan tema kepemimpinan secara luas. Tulisan-tulisan di buku ini sebelumnya telah dipublikasikan di berbagai media massa, seperti koran, website, dan majalah dalam jangka waktu 2011-2012. Saya menggunakan kerangka berpikir lintas ilmu, mulai dari sosiologi, pendidikan, psikologi, antropologi, bisnis, dan terutama filsafat untuk merefleksikan berbagai tema terkait dengan kepemimpinan. Sejauh saya pahami, ini adalah buku pertama yang secara spesifik memikirkan tema kepemimpinan dengan menggunakan kerangka berpikir lintas ilmu.

Maka kehadiran buku ini amatlah sesuai dengan kebutuhan bangsa kita, maupun masyarakat internasional. Buku ini juga saya tujukan bagi para calon pemimpin di masa depan, dan kepada semua orang yang prihatin dengan krisis kepemimpinan yang terjadi di negara kita. Harapan saya sederhana, supaya muncul para pemimpin yang visioner dan bermutu di berbagai organisasi, mulai dari organisasi tingkat lokal, nasional, sampai internasional. Buku ini ingin mengabdi pada tujuan itu. Saya menulis buku ini dengan gaya personal dan populer. Anda akan menemukan banyak cerita pribadi dengan gaya bahasa yang populer, sekaligus dibalut dengan refleksi ilmiah dan filosofis.

Terima kasih atas dukungan UNIKA Widya Mandala Surabaya, terutama Fakultas Filsafat, yang selama ini telah mendukung saya di dalam penelitian, pengajaran, maupun pengabdian masyarakat yang saya lakukan.

Terima kasih juga pada Sdri. Yemima Anna yang telah bersedia mendesain cover untuk buku ini. Semoga tujuan ditulisnya buku ini bisa tercapai.

Surabaya, 2012
Reza A.A Wattimena

Kepemimpinan dan Filsafat

Apa yang dibutuhkan untuk membuat sebuah notebook? Saya membayangkan ada ratusan ribu orang yang diperlukan, mulai dari pengumpul material plastik, penjaga keamanan, tukang masak, supir, distributor, desainer, sampai penjaga toko. Sebuah produk apapun bentuknya adalah hasil dari kerja sama ratusan ribu pihak.

Hasil karya nyata dari sebuah peradaban adalah sebuah "produk" yang merupakan hasil dari berbagai anggota masyarakat yang ada. Produk tersebut bisa berupa buku, komputer, pesawat, dan sebagainya. Produk tersebut harus cukup rumit dan indah, sehingga mampu mencerminkan keindahan sekaligus kerumitan dari masyarakat yang menciptakannya.

Kepemimpinan Inspiratif

Di dalam semua proses ini, peran pemimpin amatlah besar. Tentu saja bukan sembarang pemimpin, melainkan pemimpin yang memiliki karakter kepemimpinan. Dari sudut pandang filsafat, Saya melihat setidaknya ada tujuh dimensi kepemimpinan yang mesti ada.

Yang pertama adalah kepemimpinan yang inspiratif. Tugas utama seorang pemimpin adalah memberikan inspirasi pada orang untuk bekerja mewujukan hal-hal hebat dengan sumber daya yang terbatas. Kata-kata dan tindakannya menjadi teladan yang memberikan harapan sekaligus semangat bagi orang-orang yang bekerja untuk maupun bersamanya.

Di Indonesia banyak pemimpin tak mampu memberikan inspirasi. Kata-kata maupun tindakannya justru mematikan semangat maupun harapan orang-orang yang bekerja bersama maupun untuknya. Tak heran sulit sekali mencari produk unggul di Indonesia, baik material maupun imaterial. Yang ada hanyalah warisan masa lampau, dan bukan hasil karya sekarang.

Para pemimpin di Indonesia di berbagai bidang harus mulai mengasah dirinya, sehingga mampu memberikan inspirasi pada orang-orang

sekitarnya. Kata-kata, pikiran, maupun tindakannya harus menjadi contoh yang membuat orang-orang sekitarnya ingin berubah menjadi lebih baik. Tanpa kemampuan memberikan inspirasi, seorang pemimpin tidak layak disebut sebagai pemimpin. Ia hanya seorang administrator.

Pemimpin Visioner

Seorang pemimpin juga perlu untuk memiliki visi ke depan. Ia perlu menggunakan imajinasinya, guna membayangkan apa yang ingin ia capai di masa depan bersama dengan organisasinya. Organisasi itu sendiri memiliki beragam bentuk, mulai dari keluarga, RT, RW, kecamatan, universitas, kantor, rumah sakit, dan bahkan tingkat negara.

Di Indonesia kita amat sulit menemukan seorang pemimpin yang visioner. Yang banyak ditemukan adalah pemimpin opurtunis yang berusaha meraup keuntungan pribadi, ketika ia menjabat sebagai pemimpin di berbagai organisasi. Visi organisasi tidak dipikirkan, sehingga organisasi itu hanya berjalan di tempat, bahkan mundur di dalam soal kinerja. Tak heran banyak organisasi, termasuk pada level nasional, tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Para pemimpin di Indonesia harus ingat, bahwa mereka harus mampu membayangkan arah dari berbagai organisasi yang mereka pimpin. Bayangan itulah visi ke depan yang harus dibagikan ke seluruh elemen organisasi, dan dihayati sebagai visi bersama. Ia harus memiliki keyakinan, bahwa visi tersebut mungkin untuk diwujudkan demi kebaikan bersama. Jika ia mampu bertindak seperti itu, maka namanya akan abadi, dan jasanya akan dikenang sebagai orang yang mampu membawa kebaikan bagi masyarakatnya.

Pemimpin yang Taktis

Seorang pemimpin juga harus memiliki taktik yang jitu untuk mewujudkan visinya. Ia harus mampu menerjemahkan inspirasi dan visi yang ia punya menjadi program-program yang praktis, serta terukur keberhasilannya. Ia tidak boleh hanya bicara besar, namun tak bisa bekerja.

Di Indonesia banyak pemimpin tampak inspiratif dan visioner. Namun itu hanya tampaknya saja. Sejatinya mereka tak bisa bekerja. Mereka hanya berbicara bijak, namun tak punya program nyata yang memiliki hasil terukur. Akibatnya mereka dianggap sebagai pemimpin yang omong besar, namun tak punya hasil nyata di lapangan.

Maka tak cukup hanya visi dan inspirasi semata. Seorang pemimpin perlu menjadi seorang manajer yang bisa menerjemahkan visi dan inspirasi ke dalam program-program nyata yang memiliki tingkat keberhasilan terukur. Inspirasi dan visi perlu untuk memiliki otot dan kaki, sehingga keduanya menjadi sungguh nyata, dan memberikan kebaikan untuk semua.

Pemimpin yang Reflektif

Program yang tepat tidak cukup. Yang juga diperlukan adalah jaminan, bahwa program itu akan terlaksana, dan tujuannya sungguh tercapai. Maka seorang pemimpin perlu rutin melakukan refleksi, yakni tindakan untuk melihat ulang seluruh proses yang terjadi, baik proses di luar, maupun proses yang terjadi di dalam dirinya.

Di Indonesia sulit sekali mencari pemimpin yang reflektif. Memang ada pemimpin yang inspiratif, visioner, dan memiliki strategi yang jelas serta terukur, walaupun jumlahnya sedikit sekali, namun ia tak memiliki kemampuan untuk melakukan refleksi. Akibatnya program berjalan namun tak ada kontrol kualitas yang jelas. Tujuan dari program yang menggendong inspirasi dan visi itu pun akhirnya tak tercapai.

Seorang pemimpin perlu untuk melihat seluruh proses kinerja organisasinya, sekaligus gerak jiwanya sendiri. Ia perlu menjadi seorang pemimpin yang reflektif. Hanya dengan begini tujuan berbagai program yang menampung inspirasi dan visinya bisa terwujud. Hanya dengan begini berbagai tindakannya bisa bermakna untuk semua.

Pemimpin yang Terbuka

Pemimpin yang sejati memiliki sikap dan sifat yang terbuka. Ia mampu menerima perbedaan pendapat. Ia mampu menerima perbedaan

pandangan hidup. Ia melihat kritik sebagai tanda cinta yang perlu untuk dihargai.

Di Indonesia jika orang sudah menjadi pemimpin, maka ia berubah menjadi arogan. Ia merasa lebih tinggi daripada orang-orang yang ia pimpin. Ia seolah lupa akan tugasnya untuk melayani organisasi yang ia pimpin. Ia pun berubah menjadi penindas yang memikirkan semata keuntungan dan kejayaan pribadinya.

Indonesia memiliki keuntungan yang amat besar, karena terdiri dari berbagai agama, suku, ras, dan pandangan hidup yang beragam. Para pemimpin harus melihat keberagaman itu sebagai potensi untuk menciptakan kemajuan serta kesejahteraan bersama. Ia harus berpikir dan bersikap terbuka, sehingga mampu menampung kekuatan dari berbagai elemen yang ada.

Pemimpin yang Fleksibel

Salah satu tanda nyata dari sikap terbuka adalah fleksibilitas. Seorang pemimpin harus memastikan, bahwa birokrasi dari organisasi yang ia pimpin tetap fleksibel untuk berbagai "perkecualian yang masuk akal". Prinsip yang ia harus pegang adalah; birokrasi ada untuk melayani manusia, dan bukan manusia dibuat repot untuk melayani birokrasi yang tanpa makna.

Di Indonesia banyak birokrasi organisasi justru membuat repot banyak orang. Mereka tercekik oleh berbagai persyaratan yang tak masuk akal. Walaupun pemimpinnya hebat namun bila birokrasinya justru mencekik orang, maka semuanya jadi terasa percuma. Tujuan organisasi pun akhirnya menjadi tak terlaksana.

Maka sekali perlu ditegaskan, bahwa birokrasi ada untuk melayani manusia. Para pemimpin perlu untuk memastikan, bahwa hal inilah yang terjadi, bukan sebaliknya. Birokrasi perlu untuk mencapai standar kemasukakalan, dan tak boleh terjebak pada pola berpikir "karena peraturannya begitu".

Karya Kita

Semua hal di atas akan membawa organisasi menghasilkan karya yang bermutu, baik itu karya material, pengetahuan, maupun jasa. Puncak dari kepemimpinan adalah karya yang bisa dibanggakan. Karya tersebut tidak hanya berguna, tetapi, mengutip Steve Jobs, membuat hati orang bernyanyi.

Di Indonesia setelah 60 tahun lebih merdeka, tidak ada karya yang bisa dibanggakan. Pembangunan hanya terpusat di kota, sementara di desa dan berbagai kota kecil terbengkalai. Kota-kota besar pun menjadi bengkak dan tak lagi bisa dikendalikan. Dalam konteks penelitian, teknologi, maupun pengetahuan, bangsa kita hanya bisa mengikuti kemajuan yang telah dibuat oleh bangsa-bangsa lain.

Sudah waktunya bangsa kita menghasilkan karya yang berguna, dan membuat hati setiap orang bernyanyi. Kuncinya adalah kepemimpinan yang kuat. Di dalam proses membentuk para pemimpin, filsafat sebagai ilmu yang mengedepankan sikap rasional, kritis, serta pembentukan karakter yang kuat menjadi kunci yang amat penting. Hai para pemimpin di seluruh Indonesia, berhentilah berdoa, berhentilah bersikap moralis-munafik, berhentilah bermimpi! Mulailah belajar filsafat secara sungguh-sungguh, dan mulailah untuk memimpin!

Membangun dan Merawat Integritas

Bangsa kita merindukan integritas, baik integritas batin pribadi, maupun integritas organisasi-organisasi yang menopang kehidupan publik. Dalam arti ini integritas dapat dipahami sebagai kesatuan antara kata dan tindakan, serta kekokohan prinsip di tengah pelbagai situasi yang terus berubah, dan menggoda untuk melepaskan prinsip. Bagaimana dengan Anda sendiri? Apakah Anda sudah mampu membangun dan merawat integritas dalam diri Anda?

Pada hemat Saya, ada 6 langkah yang bisa diambil, jika kita sungguh ingin membangun dan merawat integritas di sekitar kita. 6 langkah ini Saya dapatkan dari refleksi pribadi Saya, sekaligus dari presentasi publik yang dilakukan oleh B.S Mardiatmaja pada bulan Januari 2012 di UNIKA Widya Mandala Surabaya. Tertarik? Saya akan jelaskan lebih jauh.

Ketegasan Visi dan Nilai

Langkah pertama membangun integritas adalah dengan menegaskan visi dan nilai hidup Anda sendiri, ataupun visi dan nilai organisasi tempat Anda berkarya. Ketegasan ini amat penting, karena visi dan nilai itulah yang akan membimbing Anda mengarungi hidup yang penuh dengan perubahan ini. Visi dan nilai hidup membimbing Anda, ketika mengalami kebingungan. Visi dan nilai itu pulalah yang menguatkan Anda di tengah penderitaan yang seringkali tak bisa dihindarkan. Apa visi dan nilai-nilai hidup Anda?

Langkah kedua adalah memilih tempat ataupun organisasi yang memiliki visi dan nilai yang kurang lebih sama sejalan dengan visi dan nilai hidup pribadi Anda. Ini penting supaya Anda bisa menjalani hidup yang bermakna di tempat Anda bekerja atau berkarya, dan organisasi tempat Anda berkarya bisa sungguh memberikan dampak sosial yang positif pada masyarakat luas. Apakah Anda sudah bekerja di tempat yang memiliki visi dan nilai-nilai yang sejalan dengan visi dan nilai-nilai pribadi Anda?

Saat ini visi pribadi Saya adalah memberikan pencerahan publik. Artinya di manapun Saya berada, Saya berusaha untuk memberikan pencerahan pada orang-orang sekitar Saya melalui tutur kata, perbuatan sehari-hari, maupun tulisan-tulisan yang Saya rumuskan. Untuk mewujudkan visi itu, Saya perlu untuk belajar terus sepanjang hidup Saya, dan membangun relasi yang bermutu serta mendalam dengan berbagai kalangan. Maka Saya perlu untuk banyak membaca, rajin bekerja, bersikap simpatik dan empatik pada orang lain, apapun latar belakangnya. Apa visi dan nilai-nilai hidup Anda?

Harus Saya akui, bahwa Saya amat beruntung. Tempat Saya sekarang berkarya (bukan hanya bekerja) memiliki visi dan nilai-nilai yang sejalan dengan visi dan nilai-nilai hidup Saya pribadi. Ini membuat Saya tetap bersemangat untuk berkarya, walaupun banyak kesulitan dan penderitaan di tengah jalan. Saya juga berharap organisasi tempat Saya bekarya sekarang ini (Fakultas Filsafat UKWMS) mampu memberikan sumbangan nyata bagi masyarakat luas. Bagaimana dengan Anda? Apakah Anda sudah berkarya di tempat yang sejalan dengan visi dan nilai-nilai hidup Anda pribadi?

Sosialisasi yang Gencar dan Berkelanjutan

Visi dan nilai-nilai hidup yang Anda punya perlu Anda tegaskan, dan jelaskan pada orang-orang sekitar Anda. Tujuannya adalah supaya mereka mengerti di mana posisi Anda di dalam hidup, dan apa visi hidup pribadi Anda. Ini juga amat penting di dalam organisasi tempat Anda berkarya. Visi dan nilai-nilai organisasi tersebut haruslah disosialisasikan secara intensif dan berkelanjutan kepada setiap orang yang ada di dalamnya, termasuk klien ataupun pelanggan. Jadi apakah Anda sudah mensosialisasikan visi dan nilai-nilai hidup pribadi maupun organisasi tempat Anda berkarya secara intensif dan berkelanjutan?

Komitmen Saya pada pencerahan publik memang belum diketahui oleh semua rekan Saya. Proses untuk menyatakan visi dan nilai-nilai hidup pada kerabat sekitar memakan waktu cukup lama, dan harus dilakukan pada kesempatan yang betul-betul tepat. Jika tidak, maka sikap ini akan dicap sebagai arogansi. Memang betul bahwa kita tidak perlu terlalu peduli pada

omongan orang yang tak selalu bermutu. Namun tak mengindahkan pendapat publik juga dapat menjauhkan kita dari kesempatan untuk sungguh membangun hubungan yang bermutu dengan orang lain. Bagaimana menurut Anda?

Visi dan nilai-nilai organisasi juga perlu untuk terus ditegaskan dan disebarkan secara intensif serta berkelanjutan pada semua pihak yang terkait dengan organisasi tersebut. Ini amat penting supaya orang-orang yang terkait dengan organisasi itu dapat terus ingat akan arti penting kehadiran dan partisipasi aktif mereka di dalam organisasi. Bagaimana pengalaman Anda? Apakah organisasi Anda telah mensosialisasikan visi dan nilai-nilainya secara intensif dan berkelanjutan? Apakah Anda memahami arti penting kehadiran dan partisipasi Anda dalam organisasi tempat Anda berkarya?

Refleksi dan Revisi Berkala

Dunia ini terus berubah. Tidak ada yang abadi. Visi dan nilai-nilai hidup pun bukan sesuatu yang mutlak. Maka kita perlu untuk melakukan refleksi dan revisi berkala tentang visi maupun nilai-nilai hidup yang kita punya. Bagaimana menurut Anda? Apakah Anda melakukan refleksi dan revisi rutin pada visi maupun nilai-nilai hidup Anda?

Hal yang sama berlaku untuk kehidupan organisasi. Apa yang berhasil di tahun lalu belum tentu berhasil untuk tahun depan. Maka organisasi perlu terus melakukan refleksi dan revisi atas visi maupun nilai-nilai yang dipegangnya. Ini semua nantinya akan berdampak pada strategi apa yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi organisasi tersebut. Setuju?

Saya rutin bertanya pada diri Saya sendiri, apakah visi dan nilai-nilai hidup Saya masih relevan untuk menanggapi perkembangan jaman sekarang ini secara bijak? Sampai sekarang Saya masih yakin, bahwa visi dan nilai-nilai hidup Saya masih amat relevan untuk jaman ini. Namun Saya tetap terbuka pada kemungkinan, jika suatu saat Saya harus mengubah visi dan nilai-nilai hidup yang kini Saya pegang. Bagaimana pengalaman Anda sendiri?

Dalam konteks organisasi hal yang sama juga diperlukan. Seluruh pihak di dalam organisasi harus melakukan refleksi rutin pada visi dan nilai-nilai yang mereka pegang, dan, jika perlu, melakukan revisi atasnya. Ini bukanlah tanda inkonsistensi, melainkan tanda keterbukaan dan kemauan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan jaman, sehingga bisa terus memberikan dampak positif pada masyarakat luas. Bagaimana menurut Anda? Apakah organisasi tempat Anda bekerja siap melakukan refleksi dan revisi berkala atas visi maupun nilai-nilai yang dipegangnya?

Kepemimpinan yang Melibatkan

Dalam konteks organisasi, integritas bisa diperoleh dengan menerapkan model kepemimpinan yang melibatkan. Pemimpin harus mampu menyentuh dan menggerakan hati orang-orang yang dipimpinnya untuk berpartisipasi secara aktif mewujudkan visi bersama organisasi. Hanya dengan pola ini, visi organisasi bisa tercapai, dan nilai-nilai organisasi bisa tetap dipertahankan. Apakah Anda sudah menjadi sosok pemimpin yang melibatkan, atau masih menggunakan gaya birokrat yang asal perintah dan tak punya wawasan?

Saya amat jarang menemukan sosok pemimpin yang mampu melibatkan setiap orang di dalam organisasi untuk mencapai visi bersama dengan dipandu pada nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut. Yang banyak ditemukan justru adalah pola kepemimpinan birokrat yang asal perintah, namun tak memiliki kejelasan visi, dan wawasannya sempit. Dengan pola pemimpin semacam itu yang tersebar di berbagai organisasi di Indonesia, baik organisasi privat maupun publik, tak heran, jika negara kita tidak maju sampai sekarang. Bagaimana menurut Anda?

Struktur Organisasi yang Kokoh

Pola kepemimpinan yang melibatkan ini juga harus memiliki struktur organisasi yang cukup kuat untuk membuat visinya menjadi kenyataan yang bisa dirasakan banyak orang. Ketika berbicara tentang kreativitas, maka sosok pemimpin haruslah memiliki organisasi yang cukup kuat untuk membuat kreativitas tersebut sungguh menjadi atmosfer yang

dirasakan organisasinya. Jika tidak ia akan dicap sebagai pemimpin yang *omdo*, yakni omong doank; banyak bicara, tetapi tak pernah menjalankan aksi nyata. Ya kan?

Di Indonesia Saya mengalami sendiri, bagaimana hidup di bawah sosok pemimpin yang hanya bicara, tetapi tak ada aksi. Janji diumbar, namun hanya sedikit sekali yang sungguh menjadi nyata. Akhirnya banyak orang menjadi tak peduli pada urusan bersama, dan visi bersama pun menjadi tak jelas. Bagaimana pengalaman Anda?

Di balik semua teori tentang integritas, yang sungguh dibutuhkan adalah kekuatan mental untuk memahami tujuan hidup pribadi, mampu memegang prinsip secara teguh, lepas dari semua godaan yang datang, dan bersikap terbuka pada pelbagai perubahan jaman. Integritas diri adalah kunci dari integritas organisasi. Keduanya berjalan searah tanpa bisa terpisahkan. Tidak ada integritas organisasi tanpa integritas orang-orang yang berada di dalamnya. Pertanyaan reflektifnya adalah, sejauh mana Anda sudah berusaha membangun dan merawat integritas di dalam diri Anda?

Kepemimpinan Anti Korupsi

Akar dari sikap korup adalah sisi-sisi gelap manusia sendiri yang telah ditolak dan disangkal, sehingga kini merangsek keluar tanpa bisa dikontrol, bahkan oleh manusia itu sendiri. Untuk itu dihadapan fenomena korupsi, Saya ingin mengajukan empat hal yang bisa dilakukan, supaya sebagai bangsa, kita bisa "melampaui" korupsi. Sebelum itu Saya akan memetakan masalah korupsi yang menjadi tantangan utama banyak negara sekarang ini.

Gelombang Kekecewaan

Di Indonesia kita sudah cukup sadar, bahwa korupsi terus terjadi, karena sistem hukum kita amat lemah. Hukum berpihak pada siapa yang kuat secara politis dan ekonomi. Bagi yang rakyat kebanyakan, keadilan hanya berupa janji yang tak kunjung terwujud. Mereka pun jadi korban korupsi, korban ketidakadilan, dan semakin sulit hidupnya dari hari ke hari.

Partai politik pun memiliki perilaku serupa. Menjelang Pemilu mereka mengumbar janji pada rakyat. Rakyat yang mayoritas tak mampu berpikir kritis pun percaya, dan mendukung mereka. Namun setelah dipilih dan didukung oleh rakyat, partai politik bersikap korup, dan mengkhianati janji mereka pada rakyat. Kekecewaan dan ketidakpercayaan pada pemerintah yang berkuasa telah menjadi atmosfer yang melingkupi masyarakat Indonesia sekarang ini.

Sebagai bangsa kita amat sulit mengontrol hasrat berkuasa dan naluri-naluri gelap dalam diri kita. Kekuasaan meracuni motivasi banyak orang, sehingga mereka tidak lagi bekerja dan berkarya dengan tulus, namun dengan sikap korup dan tipu daya. Kenikmatan memikat kita untuk mengejarnya, walaupun dengan meninggalkan nilai-nilai kemanusiaan yang luhur. Perilaku kita tak jauh berbeda dengan perilaku hewan-hewan yang tak punya pertimbangan rasional, dan semata tunduk pada hasrat-hasrat dasariahnya.

Semua itu dibarengi dengan penyangkalan diri sosial yang terjadi di masyarakat kita. Kita merasa semua baik-baik saja. Pejabat korup datang dan kita menyambutnya dengan gegap gempita. Nasihat-nasihat moral agamis dilontarkan untuk membius kita dari realitas gelap diri dan masyarakat kita. Kita malu mengakui bahwa kita bersikap munafik di dalam berbagai bidang kehidupan.

Kita bahkan tidak mengenal diri kita lagi. Apa atau siapa itu bangsa Indonesia? Kita malu mengakui bahwa kita punya banyak sekali kesalahan di dalam menata bangsa ini. Masa lalu yang gelap kita lupakan; kita anggap tidak ada. Orang-orang berlomba untuk sekolah dan bekerja di luar negeri, karena malu tinggal di negeri ini. Bangsa kita menyangkal diri terus menerus, dan kehilangan dirinya sendiri di dalam penyangkalan tersebut.

Karena menyangkal diri, maka kita sendiri amat asing dengan diri kita sendiri. Berbagai solusi untuk menyelesaikan masalah bangsa hanya menyentuh permukaan belaka. Akar masalah tetap tak tersentuh, bahkan diabaikan atas nama stabilitas dan harmoni semu. Masalah-masalah mendesak seperti korupsi di berbagai bidang pun tak lagi terkontrol, dan skalanya semakin luas serta semakin dalam.

Kita terjebak dalam lingkaran setan dekadensi diri. Dalam banyak hal kita tidak lagi beraspirasi untuk menjadi luhur dan agung, namun justru menjadi semakin rakus dan jahat. Orang merasa bangga jika bisa kaya dalam sesaat, karena menipu atau korupsi. Kita seakan terjebak pada perlombaan untuk menjadi yang paling bejat. Dalam situasi yang amat hitam ini, apa yang mesti dilakukan?

Melampaui Korupsi

Langkah pertama adalah dengan melakukan pembenahan secara agresif pada dua lembaga publik di Indonesia, yakni partai politik dan sistem hukum. Dua lembaga publik tersebut harus dipaksa untuk mengikuti kaidah etik mereka sebagai pelayan rakyat untuk mencapai keadilan dan kemakmuran bersama. Dalam hal ini rakyat harus berani mengorganisir diri, dan memaksakan agenda tersebut ke berbagai partai politik maupun sistem

hukum yang ada, mulai dari polisi, kejaksaan, pengadilan, sampai dengan Mahkamah Agung. Maka partisipasi politik yang konsisten amat diperlukan.

Pada level yang lebih individual, menurut Saya, kita perlu mengenali dan mengakui sisi-sisi gelap yang ada di dalam diri kita, sekaligus yang ada di dalam diri setiap manusia. Setidaknya ada lima sisi gelap manusia, yakni hasrat berkuasa yang bercokol di dalam dirinya, nafsu untuk meraup kenikmatan, sisi hewani yang tak tertata, kemalasan dan ketidakberpikiran manusia, dan kekosongan jiwa manusia. Dari lima sisi gelap ini, kita bisa melihat bagaimana kejahatan menorehkan jejaknya dalam sejarah manusia, dan akhirnya berubah menjadi kejahatan sistemik yang mengakar begitu dalam dan begitu luas dalam masyarakat.

Berikutnya kita harus mampu mengelola beragam sisi gelap tersebut. Tata kelola dimulai dengan pengenalan. Orang yang menyangkal bahwa dirinya memiliki kemungkinan untuk berbuat jahat justru biasanya akan menjadi pelaku kejahatan. Maka untuk bisa mengelola dirinya dengan baik, orang perlu mengenali sisi-sisi jahat yang bercokol di dalam dirinya. Kemunafikan adalah akar terdalam dari kejahatan.

Cara mengelola adalah dengan mengangkat dorongan-dorongan gelap manusia itu menjadi sesuatu yang bisa diterima oleh masyarakat. Misalnya dorongan untuk berkuasa bisa diangkat menjadi dorongan untuk mencipta hal-hal yang berguna untuk masyarakat luas. Dorongan untuk mencapai kenikmatan diangkat dari dorongan untuk menunda kenikmatan-kenikmatan rendah jangka pendek menjadi kenikmatan yang bersifat jangka panjang, dan memberikan kebaikan pada orang lain. Inilah yang Saya sebut sebagai transendensi diri.

Transendensi Diri

Transendensi diri juga dapat dilihat sebagai upaya manusia untuk bergerak melampaui sisi-sisi gelapnya, dan membiarkan dirinya dibimbing oleh nilai-nilai luhur kehidupan yang lahir dari konteks komunitas hidupnya. Transendensi diri setiap pribadi adalah kunci utama untuk sungguh melenyapkan korupsi sampai ke akarnya. Pelbagai upaya politik,

hukum, dan ekonomi untuk melenyapkan korupsi akan sia-sia, jika rakyat di suatu negara tunduk pada sisi-sisi gelap dirinya.

Transendensi diri juga berarti membiarkan diri dibimbing oleh kesadaran dan akal budi. Dengan proses ini orang tidak lagi menjadi budak dari sisi-sisi gelapnya, dan dipermainkan oleh hasrat manusia yang memang tak pernah terpuaskan. Tentu saja untuk hidup, kita perlu hasrat. Hasrat adalah sumber energi yang mendorong kita untuk hidup dan mencipta. Namun hasrat bukanlah binatang jinak yang bisa dibiarkan tanpa kontrol

Saya menyarankan agar kita semua belajar untuk mengenali dorongan-dorongan berkuasa, berburu nikmat, gejolak sisi-sisi hewani, kemalasan berpikir, dan kekosongan jiwa kita sebagai manusia. Semua itu harus diakui dan dikenali. Setelah itu kita perlu untuk membangun niat, komitmen, serta teknik untuk menata dan melampaui sisi-sisi gelap yang bercokol di dalam diri kita, maupun diri semua manusia tersebut.

Teknik yang Saya tawarkan adalah transendensi diri. Awalnya adalah pengenalan dan berakhir pada pelampauan. Hanya dengan begini korupsi bisa kita tumpas sampai ke akar-akarnya. Saya bermimpi suatu saat nanti, masyarakat dunia akan sungguh terbebas dari permasalahan korupsi. Semoga ini bukan mimpi belaka. Semoga.***

Kepemimpinan, Antara Relativisme dan Hati Nurani

Dalam salah satu tayangan televisi swasta, seorang remaja perempuan diwawancarai. Pertanyaannya begini, bagaimana pendapat Anda tentang kasus korupsi yang kini tengah menjadi perhatian masyarakat Indonesia?

Jawab si remaja perempuan, *"yah. Korupsi itu sih emang salah. Tapi kan tergantung orangnya. Korupsi itu kan relatif. Tiap orang punya pendapatnya sendiri-sendiri. Ga ada yang bener dan ga ada yang salah."* Jawaban yang amat mengagetkan. Remaja perempuan tersebut tidak mampu memberikan pertimbangan moral atas tindakan korupsi yang kini menjadi akar dari pelbagai permasalahan di Indonesia.

Jawaban tersebut sebenarnya hanya puncak gunung es dari permasalahan yang lebih dalam, yakni badai relativisme yang kini melanda masyarakat kita, terutama anak muda. Relativisme membawa orang pada kebingungan, dan akhirnya pembiaran serta ketidakpedulian terhadap berbagai tindakan yang bisa merugikan orang lain, atau merugikan kepentingan bersama. Namun apakah yang sesungguhnya dimaksud dengan relativisme? Saya akan coba jelaskan lebih jauh.

Relativisme

Relativisme adalah suatu paham yang terdiri dari beragam argumen.[1] Di balik beragam argumen tersebut, ada satu yang sama, yakni bahwa realitas, dan seluruh aspeknya, termasuk pikiran, moralitas, pengalaman, dan penilaian manusia, tidaklah mutlak, melainkan relatif posisinya pada sesuatu yang lain.

Yang paling sering ditemukan adalah relativisme dalam bidang moral. Argumen yang sering muncul adalah, apa yang baik dan buruk itu

---

[1] Saya mengikuti uraian dari *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, http://plato.stanford.edu/entries/relativism/ diakses pada Jumat 24 Februari 2012 pk. 7.05

amat relatif pada kultur setempat. Di satu tempat satu tindakan dianggap baik. Sementara di tempat lain, tindakan yang sama dianggap tidak baik.

Argumen-argumen relativisme sering membawa kita pada akhir yang membingungkan, karena kita seolah tidak lagi bisa memutuskan secara pasti apa yang baik dan buruk, apa yang benar dan apa yang salah. Namun relativisme jelas memiliki pesonanya sendiri yang memikat para pemikir dunia, dan tak bisa begitu saja diabaikan.

Nuansa relativistik bisa kita temukan hampir di setiap aliran filsafat. Tentu saja dalam beberapa hal, seperti dalam upaya memahami budaya masyarakat lain, nuansa relativistik semacam itu amatlah berguna, sehingga kita tidak memutlakkan nilai-nilai yang kita miliki.
Nuansa relativistik juga bisa ditemukan di dalam Filsafat Ilmu Pengetahuan, terutama dalam konsep paradigma yang dirumuskan Thomas Kuhn, maupun konsep "inkomensurabilitas", yang juga berarti tak terbandingkan, yang dirumuskan oleh Ludwig Wittgenstein.[2]

Filsafat posmodern juga dengan tegas menyebarkan nuansa relativisme atas nama kebebasan dan ekspresi diri. Di dalam sejarah filsafat, sudah sejak masa Yunani Kuno, kaum Sofis yang memegang erat relativisme bertarung argumentasi dengan Sokrates di pasar-pasar kota Athena.

Pada level etika (filsafat moral), relativisme juga memiliki pengaruh besar. Pandangan ini mempertanyakan keabsahan tolok ukur moral dan hukum yang telah berlaku lama di masyarakat. Apa yang baik dan apa yang benar digoyang, dan dipertanyakan ulang.

Pada satu sisi proses ini sebenarnya amat baik, sehingga seluruh masyarakat bisa merefleksikan ulang nilai-nilai yang mereka anut. Namun pada sisi lain, proses ini menciptakan ketidakpastian yang membawa orang pada kebingungan dan anarki sosial. Di dalam ranah ilmu pengetahuan, relativisme menggoyang arti obyektivitas ilmiah yang selama beradab-abad menjadi tolok ukur dari penelitian ilmiah di berbagai bidang keilmuan.

---

[2] Wattimena, Reza A.A., *Filsafat Ilmu Pengetahuan, Sebuah Pendekatan Kontekstual*, Pustakamas, Surabaya, 2011.

Relativisme berpijak pada satu pengandaian dasar, bahwa manusia adalah mahluk yang terikat dengan akar historis dan budaya, sehingga ia tidak pernah bisa sampai pada kebenaran yang bersifat universal.

Pengandaian ini sangat masuk akal, berjalan searah dengan paham relativisme, dan jelas tidak bisa diabaikan begitu saja. Semua upaya untuk memberi pendasaran pada kemampuan manusia untuk sampai pada kebenaran universal tidak bisa mengabaikan begitu saja argumen-argumen relativisme yang, harus diakui, amat memikat.

Di dalam filsafat bahasa, manusia dianggap sebagai mahluk yang sudah selalu tertanam pada bahasa tertentu, dan tidak bisa begitu saja melepaskan bahasanya untuk memahami dan menjelaskan "kebenaran universal". Paham-paham lain seperti pluralisme (hidup bersama dalam perbedaan tata nilai) dan konstruktivisme (realitas adalah bentukan pikiran manusia) juga kental dengan nuansa relativisme di jantung argumennya.

Seperti sudah disinggung sebelumnya, ada satu kelemahan yang amat mendasar dari relativisme, yakni paham tersebut mengajak kita memasuki alam ketidakpastian eksistensial diri dan anarki sosial, karena tidak ada lagi satu pijakan bersama yang mendasari makna hidup maupun relasi-relasi sosial politik masyarakat.

Dari dua hal itu, yakni ketidakpastian makna hidup dan anarki sosial, kita bisa menurunkan banyak sekali hal-hal negatif, mulai dari kecenderungan bunuh diri yang amat tinggi di dalam masyarakat modern, negara otopilot di mana pemerintah tak lagi memegang otoritas yang diberikan kepadanya, sampai dengan anarki sosial yang menciptakan kekacauan serta beragam kejahatan lainnya, seperti penjarahan, pemerkosaan, penghancuran, pembunuhan, dan sebagainya.

Relativisme sebenarnya juga memiliki wajah positif. Paham ini mengajak kita memikirkan ulang nilai-nilai yang kita anut selama ini, baik sebagai pribadi maupun masyarakat, dan bertanya, apakah nilai-nilai yang kita anut masih relevan untuk menanggapi perubahan jaman yang terus terjadi?

Relativisme menjauhkan kita dari sikap otoriter dan terburu-buru di dalam membuat penilaian. Jika dipergunakan secara tepat, relativisme bisa

membawa kita pada kebenaran yang lebih dalam, dan memastikan keadilan bisa terwujud di dalam kehidupan.

Di dalam tekanan dua sisi relativisme, bahwa kita tidak bisa hidup tanpanya, tetapi juga tak bisa hidup bersamanya, apa yang mesti kita lakukan? Bisakah "kembali hati nurani kita sebagai manusia" menjadi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut? Namun apakah yang dimaksud dengan hati nurani?

Hati Nurani

Hati nurani adalah kemampuan manusia untuk melihat ke dalam dirinya, dan membedakan apa yang baik dan apa yang buruk.[3] Lepas dari segala kekurangan dan cacatnya, manusia adalah mahluk yang mampu menentukan apa yang harus, yang baik, dilakukan, dan membuat keputusan berdasarkan pertimbangannya tersebut.

Melatih dan mengembangkan kepekaan hati nurani adalah bagian dari keutamaan moral yang dianggap luhur oleh berbagai filsuf di dalam sejarah. Salah satunya adalah filsuf Eropa yang bernama Bonaventura.

Bonaventura berpendapat hati nurani manusia terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah bagian dari hati nurani yang secara alamiah bisa sampai pada kebenaran-kebenaran dasar dalam hidup manusia, seperti kebenaran yang terkandung pada perintah-perintah moral dasar; hormati orang tuamu, dan jangan menyakiti mahluk hidup lain.

Setiap orang bisa sepakat tentang hal ini, karena ini tertanam jauh di dalam diri manusia. Bahkan manusia-manusia yang sudah "korup" sekalipun tetap bisa mengenali, bahwa ini adalah perintah-perintah moral yang layak untuk dipatuhi.

Bagian kedua dari hati nurani adalah kemampuannya untuk menerapkan perintah-perintah moral di atas di dalam konteks kehidupan sehari-hari manusia. Bagian kedua ini juga merupakan bagian yang alamiah dari hati nurani manusia, walaupun bisa mengalami kesalahan, karena berbagai hal, seperti kurangnya informasi, ataupun kesalahan penarikan kesimpulan di

[3] Untuk selanjutnya Saya mengikuti uraian dari http://plato.stanford.edu/entries/conscience-medieval/ diakses pada 25 Februari 2012 pk. 8.57.

dalam berpikir. Dua hal inilah yang menurut Bonaventura menjadi awal dari kejahatan.

Berpijak pada dua bagian dari hati nurani tersebut, Bonaventura menegaskan, bahwa manusia perlu terus untuk mengembangkan kepekaan hati nuraninya, terutama bagian kedua dari hati nuraninya, supaya ia tidak terjebak pada perilaku-perilaku jahat. Ia perlu untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin, sebelum membuat keputusan-keputusan penting dalam hidupnya, apalagi yang secara langsung berdampak pada orang lain.

Ia juga perlu untuk berlatih berpikir logis, kritis, reflektif, dan analitis di dalam memahami dunia, sehingga tidak terjebak dalam penarikan kesimpulan yang salah. Dalam arti ini menurut Bonaventura, hati nurani manusia adalah sesuatu yang dinamis, yang bisa berkembang seturut dengan upaya dari manusia terkait.

Filsuf Eropa lainnya, Thomas Aquinas, memiliki pandangan tentang hati nurani yang lebih bersifat rasional. Baginya hati nurani adalah penerapan dari pengetahuan rasional manusia ke dalam tindakan.

Pengetahuan ini diperoleh manusia dari kodrat alamiah manusia yang selalu mengarahkannya pada kebenaran dan kebaikan. Pengetahuan ini lalu diterapkan dalam pelbagai konteks kehidupan manusia.

Setiap orang memerlukan keutaman yang tepat untuk bisa menerapkan pengetahuan hati nuraninya di dalam berbagai konteks kehidupan yang amat dinamis. Salah satunya yang cukup penting, menurut Aquinas, adalah sikap bijaksana, atau yang disebutnya sebagai *prudence*.

Seorang pemimpin jelas harus menggunakan hati nurani di dalam setiap keputusan yang ia buat. Ia tidak bisa terombang-ambing dalam lautan relativisme yang membingungkan. Maka kemampuan untuk mengasah kepekaan hati nurani, serta bertindak seturut dengan panduannya, adalah sesuatu yang mutlak dimiliki oleh setiap pemimpin.

Di tengah himpitan relativisme, yang sekaligus baik namun juga berpotensi besar untuk merusak kehidupan, apa yang bisa disumbangkan oleh pemahaman kita tentang hati nurani? Mampukah hati nurani kita

sebagai manusia menjadi makna hidup pribadi di tengah badai relativisme dewasa ini?

Mampukah hati nurani kita sebagai manusia memberikan titik pijak untuk bisa hidup bersama dalam keadilan, harmoni, dan kemakmuran? Bagaimana cara mengasah kepekaan hati nurani? Ataukah ada alternatif selain berpijak pada hati nurani kita sebagai manusia?

Guru dan Kepemimpinan

Guru yang baik adalah seorang pemimpin yang baik. Dengan kata lain, untuk menjadi pemimpin yang baik, orang perlu belajar untuk menjadi guru yang baik. Pertanyaannya adalah, bagaimana cara menjadi guru yang baik? Menurut Richard Leblanc, pengajar di York University, Ontario, Kanada, ada 10 hal yang mesti diperhatikan, supaya kita bisa menjadi guru yang baik. (Leblanc, 1998) Artinya, ada 10 hal juga yang mesti ada, supaya kita bisa menjadi pemimpin yang baik. Mau tahu? Saya akan jelaskan lebih jauh.

Cinta

Leblanc berpendapat, bahwa inti dari pengajaran dan pendidikan adalah cinta. Dalam hal ini, bisa juga dikatakan, bahwa cinta, dalam soal pendidikan, itu lebih penting daripada penalaran rasional semata. Di dalam cinta, ada niat untuk mendorong orang untuk belajar, untuk membantu mereka menemukan sendiri pola belajar yang pas, untuk menemukan diri mereka sendiri. Setuju?

Namun, menurut Saya, guru, ataupun dosen, harus amat mencintai ilmu mereka sendiri terlebih dahulu. Cinta itu tampak di dalam gaya mengajar dan gaya guru ataupun dosen mendampingi murid-muridnya. Cinta itu lalu akan menular, sehingga si murid juga nantinya mencintai ilmu pengetahuan yang diajarkan. Cinta pertama-tama bukan soal transfer pengetahuan, tetapi transfer cinta. Bagaimana menurut Anda?

Memimpin pun harus juga dilakukan dengan cinta. Seorang pemimpin harus mencintai organisasi yang ia pimpin, dan juga mencintai visi serta misi yang diemban oleh organisasi itu. Cinta yang dimilikinya akan menular ke orang-orang yang ia pimpin. Hanya dengan begitu, ditambah dengan tata kelola yang baik, visi dan misi organisasi tersebut bisa sungguh menjadi kenyataan.

Saya teringat pengalaman Saya terakhir kali mengajar di Jakarta. Pada masa itu, banyak kekecewaan menghantam Saya, dan Saya pun nyaris putus asa. Kelas terakhir itu pun diwarnai dengan kekecewaan yang amat

mendalam. Namun, Saya ingat, Saya mencintai ilmu Saya (filsafat), dan mencintai mahasiswa Saya.

Saya mengajar dengan segala cinta dan tenaga yang Saya punya. Saya teringat, para mahasiswa Saya bertepuk tangan, setelah kelas berakhir. Tepuk tangan itu adalah tanda apresiasi atas diskusi yang begitu mendalam, yang terjadi di kelas pada waktu itu. Sampai sekarang, ketika melihat ke masa lalu, Saya masih merasa, itu adalah salah satu kelas terbaik yang pernah Saya ajar. Saya rasa, para mahasiswa pun berpikiran begitu.

Teori dan Praksis

Seorang guru harus terus mengembangkan ilmunya. Itu tak dapat disangkal lagi. Ia perlu terus membaca, dan belajar untuk menerapkan ilmu yang ia punya untuk menyelesaikan masalah-masalah kehidupan. Hanya dengan begitu, ilmunya menjadi hidup, dan mampu memberikan sumbangan untuk terciptanya kebaikan bersama. Setuju?

Seorang pemimpin pun perlu terus melakukan yang sama. Ia perlu terus belajar, membaca, dan mencoba menerapkan teori serta ilmu yang ia punya untuk memperbaiki praksis organisasi yang ia pimpin. Hanya dengan begitu, ia bisa mewujudkan visi dan misi organisasi yang ia pimpin. Bagaimana menurut Anda?

Baru-baru ini, Saya membaca biografi Steve Jobs yang ditulis oleh Walter Isaacson. Lepas dari sikap kasarnya, Jobs adalah pemimpin yang terus mau belajar, mengembangkan diri, dan mencoba menerapkan visi hidupnya ke dalam produk-produk yang ia keluarkan, mulai komputer Macintosh, komputer Next, film Toy Story serta produksi Pixar lainnya, sampai dengan iPod, iPad, dan sebagainya. Hambatan terus ada, dan beberapa kali, ia gagal. Namun semua halangan bisa dilawan dengan cinta dan visi yang jelas tentang kehidupan.

Di dalam biografi seorang pengusaha Surabaya yang Saya tulis, Saya juga menemukan karakter yang sama, yakni kemauan untuk terus belajar, mengembangkan diri, lalu mencoba menerapkan pelajaran tersebut dalam organisasi dan bisnis yang ia miliki. Sekali lagi, hambatan akan terus ada. Beberapa kali, ia pun harus mengalami kegagalan. Namun, cinta dan visi

yang jelas mendorongnya melampaui semua itu. Apakah Anda punya pengalaman serupa?

Paradoks

Leblanc juga mencatat, bahwa seorang guru harus hidup dalam paradoks. Di satu sisi, ia harus bersikap penuh hormat dan kelembutan pada murid-muridnya. Di sisi lain, ia juga harus bersikap keras dan menerapkan displin secara konsisten pada murid-muridnya, sehingga mereka bisa mengembangkan potensi dirinya semaksimal mungkin. Setuju?

Seorang pemimpin pun juga harus melakukan itu. Ia tahu kapan harus bersikap lembut dan penuh hormat pada orang-orang yang ia pimpin. Namun ia juga harus tahu, kapan ia harus bersikap keras, dan menerapkan displin yang konsisten pada orang-orang yang ia pimpin, termasuk pada dirinya sendiri. Guru yang baik adalah seorang pemimpin yang baik. Bagaimana menurut Anda?

Saya amat beruntung. Saya punya guru-guru yang amat hebat, terutama sewaktu Saya kuliah. Mereka bersikap egaliter pada Saya dan teman-teman Saya, yang pada waktu itu masih mahasiswa. Mereka amat menghargai pemikiran-pemikiran kami, mahasiswa, yang memang seringkali menggelikan.

Namun di sisi lain, mereka juga bisa bersikap tegas dan displin, terutama dalam hal penulisan ilmiah, dan kesetiaan pada kontrak perkuliahan. Saya amat beruntung, dan sekarang, Saya akan menerapkan pola yang serupa pada mahasiswa Saya. Bagaimana dengan Anda?

Keseimbangan yang Kreatif

Leblanc berpendapat, bahwa guru yang baik adalah guru yang mampu bersikap seimbang secara kreatif. Artinya, ia mampu membuat kurikulum pengajaran yang baku, tetapi juga siap, bahwa dalam penerapan, kurikulum tersebut bisa berubah sesuai dengan dinamika kelas, dan perkembangan ilmu yang ada. “Guru yang baik”, demikian tulisnya, “adalah tentang keseimbangan kreatif antara diktator yang otoriter di satu sisi, seorang pendorong (pemotivasi) yang baik di sisi lain.” Setuju?

Pemimpin yang baik juga harus mampu bersikap fleksibel. Ia harus memiliki strategi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang ia pimpin. Namun, ia juga harus tahu, bahwa strategi itu tidak mutlak, melainkan mampu berubah seturut dengan perubahan situasi yang terjadi. Visi dan idealisme tetap ada, namun penerapannya perlu untuk selalu membaca tanda-tanda jaman. Bagaimana menurut Anda?

Saya pernah bergabung dengan klub sepeda motor di Jakarta. Waktu itu, klub tersebut baru berdiri, dan ketua pertamanya adalah Pak Sugeng. Ia berasal dari Bogor, Jawa Barat. Menurut Saya, ia adalah sosok pimpinan yang luar biasa. Ia sadar betul, bahwa visi organisasi (klub motor kami) adalah menggandeng sebanyak mungkin pengendara motor, lalu membuka jaringan bisnis dan silaturahmi seluas mungkin.

Ia bisa berubah menjadi amat tegas, ketika klub kami terancam pecah, atau visi organisasi mulai terlupakan. Namun ia juga amat bersahabat dengan mereka yang lebih muda, termasuk Saya pada waktu itu. Sampai sekarang, menurut Saya, Pak Sugeng adalah sosok pemimpin yang kuat, namun fleksibel. Sosok yang amat jarang ada di Indonesia. Bagaimana pengalaman Anda?

Soal Gaya

Leblanc dengan jenaka menegaskan, bahwa seorang guru harus punya gaya. Ia harus bisa menghibur mahasiswa! Dan ia juga tidak boleh kehilangan kedalaman ilmu maupun refleksi ilmiahnya! Ia harus mampu berkeliling kelas, dan menyapa mahasiswanya untuk berpikir serta belajar dengan rajin. Guru bisa dibayangkan sebagai pemimpin orkestra, dan murid-muridnya adalah pemain beragam alat musik yang ada. Pendidikan yang baik bagaikan musik yang indah. Setuju?

Bukankah seorang pemimpin juga harus seperti itu? Bukankah ia harus punya gaya? Bukankah ia harus mampu bercanda dengan orang-orang yang ia pimpin, tanpa kehilangan fokus pada visi dan misi organisasi yang hendak diwujudkan? Bagaimana menurut Anda?

Saya teringat guru ekonomi Saya di SMA dulu. Namanya adalah Pak Muji. Sampai sekarang, Saya masih ingat, betapa pintar dan lucunya dia,

ketika mengajar. Beberapa teori ekonomi dan akuntansi yang ia ajarkan masih melekat erat di kepala Saya, walaupun sekarang Saya belajar filsafat. Ia bisa mengajak kami belajar, menghibur dengan lelucon-lelucon yang segar, dan menegur kami, ketika kami malas, atau tidak belajar. Apakah Anda punya pengalaman serupa?

Humor

Leblanc juga berpendapat, bahwa pengajaran yang baik tidak bisa dilepaskan dari humor dan tawa! Guru yang baik tidak terlalu serius dalam melihat kehidupan. Ia selalu bisa menertawakan ironi dan absurditas hidup. Ia bahkan bisa menertawakan dirinya sendiri, menertawakan kegagalan dan kebodohannya sendiri. Setuju?

Ini penting, supaya suasana belajar jadi lebih santai. Ini juga penting, supaya murid melihat gurunya juga sebagai manusia yang punya kelemahan, dan pernah gagal dalam hidupnya. Murid-murid pun bisa melihat wajah manusia di dalam sosok gurunya yang, walaupun penuh kelemahan, mampu belajar dari kegagalannya, dan maju terus menjalani kehidupan. Bagaimana menurut Anda?

Pemimpin juga harus mampu mengundang humor dan tawa, terutama ketika memimpin rapat. Ia mampu belajar dari kesalahannya sendiri, menertawakan kebodohan-kebodohan yang pernah ia perbuat, dan mengajak orang untuk belajar dari pengalamannya. Seorang pemimpin juga adalah manusia yang, walaupun menjalani hidup yang sulit, tetap maju terus melangkah dengan pasti di dalam kehidupan. Apakah Anda adalah orang yang seperti itu?

Sewaktu kuliah dulu, Saya punya seorang dosen yang amat Saya kagumi. Kebetulan ia juga adalah pemimpin program studi yang kami ambil. Jika mengajar, ia selalu mengambil contoh dari pengalaman-pengalamannya sendiri. Ia mampu menggali inspirasi-inspirasi kehidupan dari pengalaman hidupnya, bahkan berani menceritakan kegagalan-kegagalannya sebagai sarana kami untuk belajar. Tak heran, ia sekaligus adalah seorang pemimpin yang hebat. Program studi kami maju pesat, semenjak ia pimpin.

Memberikan Waktu

Leblanc juga menegaskan, bahwa guru yang baik mencintai dan merawat murid-muridnya. Untuk bisa menerapkan cinta tersebut, ia butuh memberikan waktu dan tenaganya, bahkan lebih daripada yang dituntut darinya. "Menjadi guru yang baik", demikian tulisnya, "berarti memberikan waktu banyak yang tak pernah dihargai untuk mengoreksi, membuat dan mengubah materi pengajaran, dan mempersiapkan bahan untuk mengembangkan pengajaran." Ia menyebutnya dengan kata yang amat bagus, yakni *thankless hours and efforts*. Bagaimana menurut Anda?

Pemimpin yang baik perlu melakukan yang sama. Ia harus mampu melakukan hal-hal yang melampaui tanggung jawabnya untuk membuktikan cintanya pada organisasi, serta visi dan misi yang diemban organisasi itu. Ia juga seringkali menjalani *thankless hours and efforts* yang membuatnya sedih dan merasa kesepian. Setuju?

Saya tidak pernah merasa menjadi guru yang baik, walaupun Saya terus berusaha untuk menjadi guru yang baik. Saya juga tidak pernah merasa menjadi pemimpin yang baik, walaupun terus berusaha untuk menjadi pemimpin yang baik. Namun satu hal yang pasti, Saya menjalankan hal-hal yang berada di luar tanggung jawab Saya, namun tetap Saya lakukan dengan rasa pengabdian dan pengorbanan. Dengan kata lain, Saya tetap menjalani *thankless hours and efforts*, walaupun dengan perasaan kesepian, perasaan tidak dimengerti, dan beberapa kali *ngedumel*. Bagaimana pengalaman Anda?

Sumber Daya

Guru dan pemimpin yang baik juga harus didukung oleh sumber daya yang memadai. Sumber daya itu mencakup dana yang cukup, kesempatan yang cukup, dukungan dari manajemen dan kepemimpinan tertinggi, serta kebijakan-kebijakan yang cukup terbuka, namun mampu mewujudkan visi dan misi pendidikan menjadi kenyataan. Guru dan pemimpin yang baik akan mati tercekik, ketika tidak didukung oleh sumber daya yang memadai dari lingkungannya. Bagaimana menurut Anda?

Saya pernah punya pengalaman kurang bagus. Saya pernah dipercayakan untuk menjadi dosen sekaligus ketua panitia salah satu acara kampus di Jakarta dulu. Namun, Saya tidak diberikan sumber daya yang memadai, yang dapat membantu Saya mengerjakan dua hal itu dengan baik. Bahkan Saya tidak diberikan meja dan kursi untuk bekerja. Bagaimana mungkin?

Mata kuliah yang Saya ampu, menurut Saya, berakhir dengan baik. Namun, acara yang Saya pimpin, walaupun berlangsung, berjalan kurang lancar. Saya merasa diperlakukan tidak adil. Inilah contoh jelek tentang pelaksanaan visi dan misi yang tidak dibarengi dengan sumber daya yang memadai. Bagaimana pengalaman Anda?

Untuk Tujuan yang Lebih Tinggi

Guru yang baik tidak mengajar untuk mendapatkan uang semata. Ia tidak mengajar untuk mendapatkan nama baik semata. Ia bekerja untuk tujuan yang lebih tinggi, yakni membentuk generasi bangsa masa depan yang mampu berpikir kritis, reflektif, kreatif, dan "bernafsu" untuk mewujudkan kebaikan bersama untuk semua. Dengan mengejar tujuan yang lebih tinggi, uang dan nama baik akan mengikuti. Setuju?

Guru yang baik mengajar, karena ia senang mengajar. Ia mendidik, karena ia menemukan kebahagiaan di dalam mendidik. Uang dan nama baik adalah urusan belakangan, yang akan datang sejalan dengan kualitas pengajaran dan pendidikan yang diberikannya (bukan terbalik). Bagaimana menurut Anda?

Seorang pemimpin juga harus bekerja untuk tujuan yang lebih tinggi, yang sejalan dengan visi dan misi organisasi yang ia pimpin. Ia hidup dan bekerja dengan visi yang jelas, serta tidak gampang tergoda dengan keuntungan jangka pendek, ataupun kesempatan yang tidak jujur untuk mendapatkan keuntungan singkat. Ia yakin, bahwa uang dan nama baik akan datang, jika ia dan organisasinya memberikan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi organisasinya. Setuju?

"Keinginan terdalamku adalah membangun perusahaan yang mampu bertahan lama, di mana orang-orang termotivasi untuk membuat produk-

produk bagus. Segalanya adalah nomor dua. Tentu saja, kita ingin membuat keuntungan, karena keuntungan memungkinkan kita untuk membangun produk-produk yang amat bagus." Begitu kata Steve Jobs, ketika diwawancarai. Inilah yang Saya maksud bekerja dengan "tujuan yang lebih tinggi".

Saya juga yakin, bahwa dosen-dosen Saya sewaktu Saya masih kuliah dulu tidak semata mencari uang ataupun nama baik. Mereka mengajar dan berkarya untuk kebaikan masyarakat luas. Dalam perjalanan, uang dan nama baik datang, serta semakin menunjang pengajaran dan karya-karya mereka. Dengan cara berpikir seperti inilah harusnya kita hidup. Bagaimana menurut Anda?

Guru dan Kepemimpinan

Untuk menjadi pemimpin yang baik, orang perlu untuk menjadi guru yang baik. Keduanya membutuhkan kualitas kepribadian yang sama. Keduanya membutuhkan cinta dan keseimbangan yang kreatif antara sikap fleksibel dan displin diri di dalam mendidik, mengajar, ataupun memimpin. Maka tidak heran jika di Indonesia, kita mengalami dua krisis yang berjalan berbarengan, yakni krisis kepemimpinan, sekaligus krisis guru yang bermutu. Ya kan?

Belajar dari Richard Leblanc, walaupun bukan berprofesi sebagai guru, kita bisa mulai belajar menjadi "guru" yang baik dalam hidup sehari-hari kita. Kualitas-kualitas itu juga akan amat membantu kita dalam menjadi pemimpin di dalam hidup, mulai dari pemimpin keluarga, maupun pemimpin negara. Jadi tunggu apa lagi? Selamat belajar menjadi guru, dan selamat memimpin.

Tulisan ini diinspirasikan dari tulisan Leblanc, Richard, "Good Teaching: The Top Ten Requirements," The Teaching Professor (June-July 1998), 1,7 and reprinted in: Insight: Advanced Learning Through Faculty Study, newsletter of the Teaching Excellence Centre, Rutgers University, Camden Campus (Fall 1998), 1, 2; The Point, newsletter of United Faculty of PBCC, (November 1998), 6; Briarcliffe College Faculty Newsletter, Briarcliffe

College, Bethpage, NY (January-February 1999), 2; and Focus on Teaching, Newsletter of Buffalo State University of New York (Spring 1999), 2. *http://www.yorku.ca/rleblanc/html/teach.html*

Kepemimpinan dan Cinta

Setiap orang pasti pernah pacaran, setidaknya sekali dalam hidupnya. Setiap suami pasti pacaran dulu dengan calon istrinya. Setelah mantap, baru mereka menikah. Kalo tidak mantap, yah putus, dan cari pacar lagi. Saya juga yakin, Anda pasti pernah pacaran sebelumnya. Ya kan?

Setiap orang juga tahu, bahwa komponen terpenting dari pacaran adalah cinta. Ya, cinta! Namun, banyak orang kesulitan, ketika diminta menjelaskan, apa itu cinta? Ratusan pemikir dan ilmuwan mencoba mendefinisikan arti kata itu. Namun, tak ada yang sungguh bisa menjelaskannya. Atau, jangan-jangan cinta itu hanya bisa dirasa, tapi tak bisa dijelaskan dengan kata-kata? Bagaimana menurut Anda?

Yang Saya tahu, cinta itu punya enam komponen. Anggaplah Saya punya teori sendiri tentang cinta, semacam filsafat cinta. Enam komponen itu adalah hasrat, kehadiran, komitmen, akal budi, berkembang, dan paradoks. Bingung? Tenang.. Saya akan jelaskan satu per satu.

Menurut Saya, cinta juga merupakan komponen penting di dalam kepemimpinan. Bisa dibilang, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memimpin dan mengarahkan organisasi yang dipimpinnya dengan cinta. Membina sebuah hubungan percintaan yang baik itu mirip dengan memimpin sebuah organisasi. Percaya tidak? Sabar ya, Saya akan jelaskan di bagian akhir tulisan ini.

Hasrat

Komponen pertama dari cinta, menurut Saya, adalah hasrat. Hasrat adalah keinginan yang membakar hati, dan mendorong kita untuk bertindak. Hasrat adalah sumber dari dorongan hidup manusia, yang membuat kita bangun di pagi hari, dan mulai melakukan aktivitas. Pada saat ini, Saya yakin, Anda sedang berhasrat untuk membaca tulisan Saya. Iya kan? Hayoo ngaku...

Sekitar 50 tahun yang lalu, Jacques Lacan, seorang pemikir asal Prancis, pernah menulis, bahwa manusia adalah mahluk yang berlubang. Hah, berlubang? Bukan berlubang secara fisik, tetapi ia memiliki lubang

dalam jiwanya yang terus menuntut untuk diisi. Isinya bisa macam-macam, mulai diisi dengan barang-barang mewah, teman, keluarga, cinta, dan sebagainya. Apakah Anda punya lubang semacam itu di hati Anda?

Pada hemat Saya, Lacan betul. Saya sendiri merasakannya. Bagi Saya, lubang dalam jiwa itu adalah sumber dari segala hasrat manusia. Artinya, keinginan dan dorongan hidup manusia berakar pada upaya manusia untuk mengisi lubang yang ada di dalam jiwanya. Saya menyebutnya sebagai "rumah hasrat". Menarik bukan?

Saya pernah jomblo (ga punya pacar) cukup lama. Rasanya hampa. Hati kosong. Malem Minggu sepi. Mau curhat (curahan hati), tapi ga ada yang bisa diajak curhat. Akhirnya, di dalam hati muncul keinginan (hasrat) untuk mencari pacar lagi. Mirip seperti lagunya ST12 yang sempat terkenal, "cari pacar lagi..."

Setelah bergaul dan membuka lingkungan pergaulan baru (anak gaul nih ceritanya), Saya pun mendapatkan pacar baru. Hati senang. Namun, itu tak lama. Si lubang (rumah hasrat) dalam diri kembali berteriak-teriak. Saya ingin pacar Saya seperti ini, seperti itu. Tidak cocok. Putus lagi. Hampa lagi. Sedih lagi... hiks...

Dugaan Saya, Anda pun pernah mengalami seperti itu. Ga pacaran kesepian, tapi pacaran justru pusing dan repot. Manusia memang tak pernah puas, karena ia punya lubang hasrat di dalam dirinya yang menuntut untuk terus diisi, tanpa pernah sungguh penuh terisi. Artinya, kita seumur hidup selalu dibayangi oleh kecemasan untuk memenuhi hasrat kita. Tul ga?

Kata ajaran Buddha, lubang ini bisa dilenyapkan, dan manusia lalu bisa sampai pada kedamaian sempurna. Ajarannya kelihatan baik. Namun, menurut Saya, justru hasrat ini yang membuat kita ini manusia, yang membuat kita ini hidup. Kalau dihilangkan, lalu kita ini apa namanya? Tidak tahu. Yang pasti bukan manusia. Robot? Mayat hidup? Hiii... Tidak bermaksud menghina ya. Bagaimana pendapat teman-teman yang mendalami ajaran Buddha?

Oke.. oke.. kembali ke tema utama. Jadi pada hemat Saya, salah satu komponen utama cinta adalah hasrat, dan hasrat itu sudah selalu ada dalam diri manusia, apapun agama, ras, ataupun etnisnya. Hasrat yang mendorong

kita untuk mencintai, pacaran, menikah, punya anak, dan sebagainya. Hasrat yang mendorong kita untuk hidup. Tanpa hasrat, kita bagaikan mayat hidup berjalan. Udah ah.. jangan ngomong mayat-mayat lagi.. serem...

Kehadiran

Komponen kedua, menurut Saya, adalah kehadiran. Cinta itu butuh kehadiran, baik kehadiran fisik, maupun kehadiran hati. Orang yang mencintai harus "hadir" dengan seluruh dirinya untuk yang dicintai, untuk menemani, membantu, dan berjalan bersama dengan orang yang dicintainya. Kalo tidak hadir, maka apa gunanya pacaran, apa gunanya mencintai? Itu sama saja dengan "tidak mencintai" atuh. Ya kan?

Makanya, Saya selalu kagum dengan orang-orang yang bisa pacaran jarak jauh, apalagi suami istri yang berhubungan jarak jauh. Kehadiran fisik hanya mungkin pada saat-saat tertentu saja, seperti pada saat liburan atau cuti. Yang mengikat mereka adalah kehadiran hati. Artinya, tubuhku jauh, tapi hati dan pikiranku bersamamu. Romantis ya? Cihuy...

Saya sering melihat, ada orang pacaran, tapi yang satu sibuk main Blackberry, yang satu sibuk main notebook. Mereka tidak bicara. Mereka tidak saling menatap. Lah, apa gunanya ketemu? Mereka pacaran, tetapi mereka tidak hadir untuk satu sama lain. Apa itu namanya? Temannya juga bukan pasti. Apakah Anda seperti itu juga?

Saya juga sering marah, kalau berjumpa dengan teman, tetapi ia sibuk main Blackberry. Fisiknya ada di depan Saya, tetapi perhatiannya entah kemana. Saya merasa diabaikan, ga dianggap manusia, tetapi cuma dianggap benda saja. Siapa yang tidak marah, kalau diperlakukan seperti itu?

Melihat itu semua, Saya janji pada diri Saya sendiri, bahwa Saya akan memberikan perhatian penuh pada orang lain, jika mereka berbicara kepada Saya. Saya tidak sibuk main BB, main notebook, atau main apapun. Saya akan mendengar, dan menanggapi, kalau diminta. Semoga janji Saya ini juga bisa menginspirasikan Anda untuk membuat janji yang sama kepada diri Anda sendiri. Semoga....

Jadi intinya, orang pacaran itu harus punya cinta, dan cinta itu tandanya adalah kehadiran, baik kehadiran badan, hati, maupun pikiran. Tanpa kehadiran, pacaran itu cuma basa-basi, formalitas, atau sekedar menaikan status sosial. Kalau itu yang terjadi, semuanya jadi sia-sia. Kita jadi orang dangkal yang tak punya idealisme. Jangan jadi seperti itu ya... plis..

Komitmen

Komponen ketiga dari cinta, menurut Saya, adalah komitmen. Komitmen adalah kesetiaan pada janji. Bukan hanya setia, tetapi janji itu dijalankan, ditepati, sampai sedetil-detilnya, dan jangan ditawar-tawar, kalau sudah disepakati. Ya ga?

Kok otoriter banget? Ga juga. Diskusi dan debat itu boleh dilakukan, sebelum janji dibuat. Tetapi ketika janji sudah disepakati, yah jangan ditawar lagi untuk membenarkan pelanggaran. Itu ndablek namanya. Hehehe...

Suatu saat, janji bisa berubah. Namun, sebelum janji berubah, harus ada pembicaraan dulu yang intensif, yang sering. Jangan tiba-tiba, salah satu pasangan ingin mengubah perjanjian, lalu semua berubah seenaknya. Yang penting, ketidaksepakatan itu dibicarakan. Bicara donk... jangan diam saja...

Saya sendiri juga bukan orang yang selalu tetap janji. Saya pernah melanggar janji. Tapi, Saya sadar, dan kemudian berubah. Niat berubah pun belum tentu mengubah tindakan. Butuh waktu lama, sebelum niat sungguh menjadi kenyataan. Beberapa kali, Saya dimarahi atau ditegur oleh pacar Saya, karena tidak tepat janji. Maklum, namanya juga manusia. Yang penting kan ga diulangi lagi... hehehe..

Saya juga pernah punya pacar yang janjinya banyak, tetapi sering banget dilanggar. Akhirnya, kita berantem terus. Hubungan bukan lagi menjadi hiburan dan penguat, tetapi justru menjadi beban yang memberatkan. Susah kalo kita punya hubungan seperti ini. Bagaimana dengan kisah Anda?

Pokoknya, cinta itu harus diikat dengan komitmen, baru sungguh menjadi cinta sejati yang menjadi penguat kehidupan, dan sumber

kebahagiaan. Cinta tanpa komitmen itu seperti sambal tanpa cabe, artinya yah bukan sambal sama sekali. Ga ada gunanya. Masing-masing cuma menipu diri. Kita tidak hanya menipu orang lain, dengan mengaku mencintai dia, tetapi juga menipu diri sendiri. Kasiaaan banget....

Akal Budi

Cinta juga harus pake akal. Jangan mencintai secara gila-gilaan, sehingga ditipu pun tidak sadar. Orang yang mencintai juga harus tahu batas, kapan dia bisa memanjakan kekasihnya, memarahinya, atau meninggalkannya. Cinta tidak boleh buta. Duh.. hari gini, tetap saja masih ada orang yang mencintai secara buta, sehingga semuanya dikorbankan, termasuk uang, keluarga, dan sebagainya. Jangan jadi seperti itu ya...

Saya pernah punya teman perempuan. Ia amat mencintai suaminya. Apapun keinginan suaminya pasti dituruti. Gaya hidup mereka mewah, sementara pendapatan tak seberapa. Ketika situasi keuangan menurun, hubungan mereka krisis, dan pecah. Teman Saya amat sedih dan patah hati. Ternyata, suaminya hanya mau dimanja, tetapi tidak mau hidup sulit bersamanya. Duh.. Anda jangan sampai seperti itu ya...

Beberapa orang bilang, bahwa Saya orang yang kejam. Di mata mereka, Saya tuh pelit kalau pacaran. Kalau bikin perjanjian tuh tepat banget, sampe keliatan ga manusiawi. Pembelaan Saya cuma satu, Saya cuma ga mau memanjakan pasangan Saya. Saya ingin mereka mandiri, dan tak tergantung secara emosional pada Saya. Jahat ga sih begitu?

Saya juga dibilang sok-sok rasional. Itu sih tidak masalah, karena memang prinsip Saya tetap sama, yakni pacaran dan cinta pun harus menggunakan akal. Jangan sampai kita diperas, karena cinta. Jangan sampai kita ditipu, karena cinta. Cinta tidak boleh membuat mata kita gelap dari kenyataan. Setuju ga? Hidup cinta.. hidup akal! Hush.. lebai..

Berkembang

Cinta sejati itu mengembangkan. Saya setuju dengan prinsip ini. Orang yang saling mencintai ingin pasangannya lebih baik, lebih pintar,

lebih bijak. Hubungan mereka menjadi dasar untuk mengembangkan diri seutuhnya. Setuju?

Namun, ada kalanya upaya mengembangkan diri itu mengancam hubungan. Misalnya, istri dapat promosi di luar kota, dan harus meninggalkan keluarganya. Sementara, si suami merasa, bahwa urusan di rumah terlalu banyak untuk diurusnya sendiri, maka ia tidak setuju dengan rencana itu. Lalu bagaimana?

Saya rasa, tidak ada rumus universal untuk masalah itu. Yang perlu diperhatikan adalah prinsip berikut, semua keputusan yang dibuat harus didasarkan pada pembicaraan yang matang, egaliter, dan bebas dominasi antara semua pihak, yang nantinya terkena dampak dari keputusan itu. Proses ini menjamin, bahwa keputusan yang dibuat itu adil untuk semua pihak. Setujukah Anda?

Berkembang juga harus tahu batas. Jangan sampai perkembangan diri justru malah menghancurkan hubungan. Percayalah, kesuksesan tidak ada artinya, kalau Anda tidak punya orang yang bisa diajak untuk berbagi kesuksesan itu. Kebahagiaan itu bersifat sosial, dan tidak pernah bersifat semata individual. Orang yang paling berbahagia di dunia ini adalah orang yang paling banyak berbagi. Percaya tidak?

Saya punya seorang teman. Dia amat sabar, dan baik. Istrinya amat ambisius, dan sukses dalam karirnya. Pendapatan istrinya jauh lebih tinggi dari pada dia. Mereka hidup bahagia. Anaknya dua. Teman Saya amat mendukung karir istrinya. Sementara, istrinya juga tahu batas, dan tak pernah mengorbankan keluarga. Saya tidak bilang, bahwa mereka keluarga sempurna. Namun, Saya yakin, keluarga itu bisa menanggapi semua masalah kehidupan dengan baik, sebesar apapun masalah itu. Bagaimana pengalaman Anda?

Paradoks

Esensi terdalam cinta, menurut Saya, adalah paradoks. Paradoks itu artinya dua hal yang bertentangan, namun bisa menyatu, dan menciptakan sesuatu. Misalnya, anak itu sekaligus benci dan cinta pada ayahnya, atau orang itu sekaligus lembut dan keras pada saat bersamaan. Intinya, dua hal

yang bertentangan justru bisa menyatu secara harmonis. Semoga Anda tidak bingung ya..

Cinta pun juga paradoks. Di dalamnya, orang bisa merasakan benci dan Sayang pada waktu yang sama. Cinta juga bisa bertahan, jika orang tidak terlalu mengikat pasangannya. Justru dengan melepas orang yang diSayangi, maka cinta akan bertumbuh. Sebaliknya, dengan diikat, orang yang dicintai justru akan pergi. Apakah Anda punya pengalaman seperti itu?

Kalau kata orang dulu, mencintai itu seperti menggengam pasir. Semakin kita kuat menggengam, semakin cinta itu jatuh. Sebaliknya, jika kita menggenggam dengan santai, maka pasir/cinta itu akan tetap di tangan kita. Jadi, cinta itu memang mirip pasir. Pasir adalah bahan dasar bangunan material, sementara cinta adalah bahan dasar bangunan spiritual. Romantis ya?

Di dalam cinta, semakin kita memberi, semakin kita akan mendapatkan. Semakin banyak kita berkorban, semakin kita akan memiliki banyak. Semakin kita mencintai, semakin kita akan dicintai. Namun, seperti prinsip di atas, prinsip akal budi tetap harus dipakai. Yang pantas-pantas saja dilakukan sebagai manusialah. Kalau kata anak remaja jaman sekarang, jangan lebay ya....

Saya punya pengalaman sewaktu masih kuliah dulu. Ketika pacaran, Saya hitung-hitungan dengan pacar Saya. Bukan hanya uang, tetapi waktu dan tenaga. Saya malas pergi keluar rumah. Saya malas mengunjungi tempat-tempat yang menarik. Bahkan, Saya malas pergi ke kondangan. Siapa yang mau punya pacar seperti itu?

Alasan Saya waktu itu hanya satu, yakni hemat, termasuk hemat uang, hemat tenaga, hemat bensin, dan sebagainya. Namun, proses pacaran kami jadi penuh tekanan. Pacaran jadi tidak enjoy, dan hanya menjadi beban. Semuanya dihitung, dan akhirnya Saya pusing sendiri. Di akhir-akhir hubungan, Saya mulai berubah mulai mengikuti keinginan pacar Saya, walaupun itu melelahkan, dan buang-buang uang. Mukjizat terjadi? Hehehe..

Ternyata, hasilnya tidak jelek. Saya lebih enjoy, dapat banyak pengalaman dan pengetahuan baru, serta kenal dengan orang-orang baru.

Wawasan Saya diperluas. Bahkan, pacar Saya bersedia patungan beli bensin, dan traktir makan. Sayangnya, hubungan kami tidak bertahan. Kami putus, karena alasan lain. Yang pasti bukan karena Saya pelit... heheheh...

Kembali ke tema, intinya, pacaran itu harus punya cinta. Dan, cinta itu harus dihidupi dengan enam komponen, yakni komponen hasrat (1), kehadiran (2), kemampuan memberi ruang untuk berkembang (3), komitmen (4), harus pakai akal budi (5), dan dijalankan dengan penuh kesadaran akan paradoks hidup (6). Yang juga menarik, keenam hal ini juga merupakan enam hal yang diperlukan oleh pemimpin yang baik. Apa kaitan antara kepemimpinan dan cinta? Kok, kelihatannya ga nyambung gitu?

Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus punya hasrat. Jelas donk, kalau tidak ada hasrat, tidak ada keinginan, tidak ada api, bagaimana ia bisa memberikan inspirasi pada orang-orang yang dipimpinnya? Bagaimana ia bisa berkomunikasi secara tegas dan jelas tentang visi pribadinya untuk organisasi? Tanpa hasrat, pemimpin adalah orang yang lemas dan membosankan. Capek deh, ya ga?

Saya punya seorang teman yang adalah pemilik pabrik besar di Jawa Timur. Kalau berbicara, suaranya keras. Matanya menatap tajam. Ide-ide yang keluar dari mulutnya juga tertata dengan baik. Tak heran, para pekerjanya amat menghormatinya. Pabrik yang dipimpinnya pun dipercaya konsumen, dan kini sukses besar.

Seorang pemimpin juga harus hadir untuk organisasinya. Ia harus hadir beserta seluruh pikiran, hati, dan tenagannya. Hanya dengan begitu, organisasinya bisa berkembang. Pemimpin yang selalu menghilang akan membuat organisasi tak ubahnya seperti anak ayam kehilangan induk. Mirip seperti lagu yang terkenal akhir 2011 lalu, *mau dibawa kemana.. organisasi kita?*

Saya pribadi punya banyak pengalaman terkait dengan pemimpin semacam ini. Indonesia rupanya jadi gudang pemimpin-pemimpin semacam ini. Mereka mau terima gaji besar, berpangkat tinggi, tetapi tak pernah hadir

untuk para pekerjanya. Semua anggota organisasinya pun menyanyi, *mau dibawa kemana... organisasi kita?* Udah ah.. hush.. ganti lagu..

Pemimpin yang baik juga memberikan ruang bagi orang-orang yang dipimpinnya untuk mengembangkan diri. Pekerja yang bahagia adalah pekerja yang ideal, dan bahagia berarti ia memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakat-bakat yang ia punya. Kalau Anda memiliki bos yang amat peduli dengan pengembangan diri Anda, bagaimana perasaan Anda? Senang bukan? Kalau sudah senang, Anda mau kerja lebih rajin kan? Amin!!

Jujur saja, sekarang ini, Saya bekerja di tempat yang amat memperhatikan pengembangan diri Saya (sekalian promosi nih.. hehehe). Saya merasa diajak terlibat, diberikan ruang untuk mengembangkan diri, dan, akhirnya, Saya pun jadi bersemangat kerja (mengajar, menulis, dan sebagainya). Saya merasa dimanusiakan. Duh, semoga situasi ini tidak berubah ya. Atau kalau berubah, ya mbok jangan banyak-banyak. Heheheeh...

Pemimpin yang baik harus memiliki komitmen. Jelas donk, ia harus punya komitmen pada visi organisasinya, komitmen pada orang-orang yang ia pimpin, dan komitmen pada hati nuraninya sendiri. Segala hal di muka bumi ini, apalagi kepemimpinan, butuh komitmen. Jika cuma bicara-bicara saja, tidak ada komitmen untuk menjalankan, semuanya jadi sia-sia saja. Kalau kata anak jaman Saya SMA dulu (1990-an akhir), NATO, no action talk only, atau omdo, omong doank. Capek deh...

Saya punya contoh buruk tentang ini, yakni diri Saya sendiri. Hehehehe... Saya pernah diminta menjadi pemimpin suatu organisasi cukup besar, sewaktu kuliah dulu. Namun, Saya malas. Saya tak punya komitmen. Saya lebih senang main di luar kampus, di geng bermotor pada saat itu. Akibatnya, kinerja organisasi Saya pas-pasan, hidup segan, mati tak mau. Bagaimana pengalaman Anda? Semoga tak seburuk Saya... hiks..

Kepemimpinan, jelas, butuh akal budi. Siapa yang tak setuju dengan argumen ini? tunjuk tangan!.. loh.. ga bisa ya.. lagi baca.. atau melotot! Hehehe.. Memimpin terkait erat dengan membuat keputusan, dan membuat keputusan perlu mempertimbangkan data-data dan situasi yang ada. Semua proses itu perlu mikir. Ya ga? Kalo ga setuju, keterlaluan banget!

Saya sih tidak punya pengalaman tentang pemimpin yang tak pakai akal budi. Namun, Saya punya banyak sekali pengalaman dengan pemimpin yang tidak menggunakan akal budinya secara maksimal. Ia hanya mampu berpikir teknis, tetapi tak mampu berpikir reflektif (melihat diri sendiri), kritis (tak mudah percaya kata orang), dan analitik (memecah masalah ke dalam bagian-bagian yang lebih sederhana, lalu kembali lagi ke keseluruhan). Duh, pusing banget, apa sih konkretnya?

Konkretnya, keputusan yang ia ambil hanya mempertimbangkan kepentingan jangka pendek semata. Pada jangka panjang, organisasi yang ia pimpin bisa hancur. Kalau dalam bahasa kerennya, kepemimpinannya tidak berkelanjutan. Semangat di awal, tetapi lemas di tengah, dan hancur di akhir. Mirip Edi Tansil=ejakulasi diri tanpa hasil. Hush.. porno.. eh ga juga sih.

Yang terakhir, pemimpin juga harus memiliki kesadaran tentang paradoks hidup. Paradoks itu, secara singkat, adalah dua hal yang bertentangan, namun bisa ada berbarengan, dan justru saling membutuhkan. Misalnya, kita perlu mengeluarkan uang, guna mendapatkan uang. Tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakatnya bukanlah beban, melainkan investasi yang amat menguntungkan untuk keberlanjutan perusahaan tersebut sebagai bagian integral dari masyarakat. Saya setuju sekali dengan ini. Bagaimana dengan Anda?

Baru-baru ini, Saya menulis biografi seorang pengusaha besar asal Surabaya. Ada satu ilmu menarik yang Saya pelajari. Sebelumnya, ia adalah pemilik toko cat di Malang, sebelum akhirnya pindah ke Surabaya. Ada satu ilmu menarik yang menurut Saya Anda harus tahu. Mau kan?

Begini, ia selalu mau mencampur cat sesuai dengan kebutuhan konsumennya. Segala warna, ia buat, supaya konsumennya puas. Ketika mencampur cat, selalu ada cat yang kelebihan. Ia rela memberikannya kepada pembelinya, tanpa biaya. Akhirnya, banyak orang senang mengunjungi toko cat tersebut. Toko cat itu pun akhirnya menjadi toko cat terbesar di Malang.

Inilah inti paradoks. Semakin kita memberi, semakin kita menerima. Mirip seperti orang yang mencintai kan? Jangan-jangan, berbisnis itu tak jauh bedanya dengan mencintai. Bagaimana menurut Anda?

Yang mau Saya tegaskan adalah, bahwa kepemimpinan itu butuh cinta. Apa yang menjadi enam komponen cinta ternyata juga merupakan enam komponen untuk bisnis. Romantis ya? Cengeng ya? Terserah, tetapi ini adalah kebenarannya.

Saya ingin membuat pernyataan yang lebih tegas lagi, esensi kepemimpinan adalah cinta. Untuk menjadi pemimpin yang baik, belajarlah untuk membangun api dalam diri! Belajarlah untuk hadir! Belajarlah untuk punya komitmen! Dan yang lebih penting lagi, belajarlah untuk mencintai! Kepemimpinan yang sejati adalah cinta itu sendiri! Ini adalah dua hal yang tak pernah bisa dipisahkan. Bagaimana pengalaman Anda?

Membangun Budaya Menegur

Kata orang, sahabat yang paling baik adalah sahabat yang berani menegur kita dengan keras, ketika kita berbuat salah. Akan tetapi, Anda mungkin sadar, betapa sulitnya melakukan itu. Yang banyak terjadi adalah, ketika kita menegur sahabat kita, maka persahabatan itu akan terancam rusak. Benar kan?

Padahal, secara umum, salah satu sebab mengapa banyak hal-hal buruk terus terjadi di masyarakat kita adalah, karena tidak ada orang yang menegur, ketika orang lain berbuat salah. Ketika orang melanggar lalu lintas, tak ada orang yang menegur. Jangan-jangan, ketika ada orang yang membunuh orang lain, kita juga tak menegurnya. Ketika ada orang korupsi, kita tidak berani menegur, bahkan ikut-ikutan korupsi. Seram ya?

Pertanyaan yang perlu diajukan kemudian adalah, apa yang diperlukan untuk menegur orang lain? Menurut Saya, ada lima hal, yakni keberanian, kehendak baik, cara yang baik, epistemologi yang tepat, dan sikap beradab. Saya menyebutnya sebagai "Filsafat Menegur". Saya akan jelaskan lebih jauh.

Keberanian

Di era sekarang ini, keberanian tetap diperlukan. Bukan keberanian untuk bertengkar di jalan dengan orang lain, tetapi keberanian untuk menegur, ketika ada yang salah. Kita perlu untuk berani menegur, ketika terjadi kesalahan, baik besar ataupun kecil, di depan mata kita. Setuju?

Saya pernah naik mobil dengan teman Saya. Ia orang yang, menurut Saya, amat berani dan cerdas. Suatu waktu, kita hendak belok ke satu gang yang hanya berjalan satu arah. Tiba-tiba, ada mobil menyerobot melawan arah, dan berhadapan dengan kami. Teman Saya marah. Dia turun dari mobil, dan datang langsung ke mobil yang melawan arah tersebut. Seru ya..

Ia terlibat pertengkaran mulut dengan pengemudi mobil tersebut. Teman Saya, karena yakin benar, ngotot, supaya pengemudi itu berbalik arah. Akhirnya, pengemudi itu mengalah, dan berbalik arah. Wah, Saya amat bangga dengan dia. Dia tidak hanya cerdas, tetapi berani untuk

mempertahankan dirinya, ketika ia, secara obyektif, benar. Apakah Anda punya pengalaman serupa?

Kehendak Baik

Immanuel Kant, salah seorang filsuf Jerman terbesar, pernah menyatakan, bahwa kebaikan paling murni dan paling tinggi di dunia adalah kehendak baik itu sendiri. Itulah dasar dari semua sikap baik yang kita lakukan. Sebelum menegur orang yang berbuat salah, kita harus sungguh-sungguh yakin, bahwa kehendak kita itu baik. Setuju?

Sebagai dosen, Saya seringkali harus menegur mahasiswa maupun kolega yang, menurut Saya, bertindak kurang tepat. Dilemanya adalah, jika kita menegur orang yang berbuat salah, hubungan kita dengan orang itu akan merenggang, bahkan rusak. Saya, dan mungkin Anda, amat sadar dengan ini. Ya kan?

Beberapa kali Saya harus "konflik" dengan kolega, karena Saya menegurnya. Namun, niat Saya baik, dan sama sekali tidak ada niat untuk menyakiti, atau menyinggung perasaan. Pada akhirnya, karena waktu dan refleksi, Saya bisa menjalin relasi yang bahkan lebih akrab dengan mahasiswa maupun kolega yang pernah Saya tegur. Apakah Anda punya pengalaman serupa?

Soal Cara

Walaupun kehendak sudah baik, dan keberanian sudah ada, kita tetap harus memperhatikan "cara" kita menegur. Yang pasti, kita harus menegur dengan cara yang sopan. Kita harus menggunakan bahasa yang halus, sopan, namun tegas, dan jelas. Kita juga tidak boleh menegur orang di depan umum, karena itu akan melukai harga dirinya. Setuju?

Ketika Saya menegur orang, bahasa Saya langsung berubah formal. Saya menyapa tidak dengan "kamu", tetapi dengan "Anda". Kosa kata Saya pun berubah menjadi formal, dan tidak lagi familiar. Niat Saya adalah, supaya teguran Saya tetap terasa sopan, bersahabat, tetapi juga jelas dan tegas. Bagaimana menurut Anda?

Beberapa orang bilang, Saya berubah menjadi menakutkan, jika sedang menegur. Padahal, maksud Saya tidak seperti itu. Saya merasa tidak mungkin menegur dengan menggunakan bahasa sehari-hari, atau bahasa yang familiar. Karena jika menegur dengan bahasa familiar, Saya nanti dianggap bercanda. Serba salah ya?

Epistemologi

Epistemologi adalah cabang filsafat yang merefleksikan hakekat sekaligus batas-batas pengetahuan manusia. Praktisnya, kita perlu untuk memiliki pengetahuan yang mantap terlebih dahulu, bahwa kita benar, sebelum kita menegur orang lain yang kita anggap berbuat salah. Kita perlu memiliki data dan informasi yang akurat terlebih dahulu, sebelum menegur orang lain yang, kita anggap, salah. Setuju?

Saya punya pengalaman memalukan baru-baru ini. Saya menegur seorang kolega, tanpa melakukan penelitian terlebih dahulu. Pendasaran epistemologis Saya tidak tepat. Saya terburu berkata-kata formal dan tegas, sebelum mengecek semua data dan informasi yang ada, dan ternyata Saya salah. Malu jadinya...

Mulai hari itu, Saya belajar untuk meneliti terlebih dahulu pendasaran epistemologis itu. Saya, dan juga Anda, perlu untuk benar-benar yakni, bahwa posisi Anda benar, sebelum Anda menegur orang lain. Namun, ketika kesalahan tak terelakkan, kita perlu minta maaf dengan tulus. Ketulusan adalah kunci terdalam di dalam menegur, dan menjalani hidup. Bagaimana menurut Anda?

Sikap Beradab

Pada akhirnya, kita amat perlu untuk menjadi orang yang beradab. Orang beradab siap menjalin kontak yang positif dengan orang lain yang telah ia tegur, bahkan tegur dengan keras. Orang yang beradab juga siap untuk ditegur, ketika ia berbuat salah, dan menerima teguran itu dengan kritis (dicek dulu) dan tulus. Setuju?

Jujur saja, Saya cukup sensitif, jika ditegur. Reaksi otomatis Saya adalah melawan balik. Saya punya pengalaman ini, yakni marah dan

tersinggung, ketika ditegur, walaupun Saya tahu, bahwa Saya salah. Jangan ditiru ya...

Namun, seperti Saya tulis di atas, ketika ditegur, kita harus mengecek dulu, apakah kita sungguh salah, atau tidak. Ini yang Saya sebut sebagai sikap kritis, ketika ditegur. Kalau terbukti salah, yah kita harus mau mengakui, dan minta maaf dengan tulus. Itu namanya sikap *fair*. Setuju?

Saya juga punya pengalaman menegur salah seorang kolega dengan cukup keras. Suasana di antara kami menjadi tidak enak. Namun, ketika jam istirahat siang, Saya mengajaknya makan siang bersama. Sekarang, hubungan kami lebih baik dari sebelumnya. Apakah Anda punya pengalaman yang mirip?

Budaya Menegur

Kita perlu membangun budaya saling menegur, jika salah seorang dari kita berbuat salah. Teguran amat penting, supaya kesalahan tidak berlanjut, dan merusak lebih dalam serta lebih luas. Prinsip yang perlu diperhatikan adalah, kita perlu menegur dengan kritis, tegas, dan sekaligus beradab. Bagaimana menurut Anda?

Tindak menegur juga merupakan hal yang amat penting di dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin harus berani menegur dan ditegur. Ini tidak dapat dibantah lagi. Yang penting, ia tetap beradab dan *fair*, ketika menegur, ataupun menerima teguran. Setuju?

Jadi, sudah saatnya, kita saling menegur satu sama lain. Yang perlu diperhatikan di dalam menegur adalah adanya keberanian (1), kehendak baik (2), cara yang beradab (3), informasi yang akurat (4), dan sikap beradab sebagai manusia (5). Harapan Saya, dengan saling menegur, hidup bersama kita akan lebih nyaman dan membahagiakan. Bukankah itu harapan kita semua?

Kepemimpinan, Agama, dan Situasi Indonesia

Beberapa hari yang lalu, Saya memberikan ujian lisan pada salah satu mahasiswa Saya. Ini adalah ujian mata kuliah Filsafat Ilmu dan Logika. Dari judulnya sudah terlihat jelas, yakni "filsafat", "ilmu", dan "logika". Apa yang sama dari ketiga kata ini? Coba tebak.

Yang sama adalah ketiganya mengutamakan akal budi manusia, atau daya nalar manusia. Awalnya, Saya menduga akan terlibat diskusi panjang dan dalam dengan mahasiswa Saya. Harapan Saya ternyata salah. Yang keluar adalah nasihat-nasihat normatif yang mengatasnamakan Tuhan. Kacau....

Intinya, ia sama sekali tidak belajar. Ia juga tidak bisa membedakan wilayah iman dan akal budi. Menurut Saya keduanya berbeda tetapi amat perlu untuk bekerja sama. Bagaimana menurut Anda?

Pengalaman kecil ini mendorong Saya untuk bertanya, mengapa banyak orang Indonesia, terutama anak-anak muda, suka sekali bawa-bawa Tuhan di dalam pola berpikir mereka? Tidak bisakah mereka berpikir sendiri? Lalu, sebenarnya apa sebaiknya peran agama dalam kehidupan bersama kita? Anda mau mencoba berpendapat?

Saya berpendapat bahwa agama sekarang ini harus menjalankan lima peran. Saya menyebutnya **Panca Dharma Agama** di Indonesia. Apa saja isinya? Saya akan jelaskan lebih jauh.

Suara Hati

Pertama, menurut Saya, agama harus menjadi suara dari hati nurani masyarakat. Agama menyuarakan apa yang sungguh diinginkan dan dibutuhkan oleh manusia. Agama menjadi rambu-rambu yang mengingatkan kita tentang apa yang sungguh penting dalam hidup. Agama menjadi hati nurani kita sebagai bangsa. Setuju?

Saya senang sekali ketika para tokoh agama di Indonesia bekerja sama untuk menyuarakan keprihatinan mereka secara nasional. Suara

mereka adalah suara rakyat. Suara mereka adalah suara hati nurani yang terpendam di batin rakyat. Bahkan menurut Saya suara mereka jauh lebih mewakili rakyat daripada suara anggota DPR kita di Senayan sana. Bagaimana menurut Anda?

Namun di sisi lain, Saya juga melihat, banyak pemuka agama, di berbagai agama, belum menjalankan peran ini. Mereka seringkali hanya menggunakan agama untuk memenuhi kepentingan-kepentingan pribadi mereka. Mereka berbuat jahat lalu bersembunyi di balik agama untuk membenarkan tindakannya. Apakah Anda punya pengalaman seperti ini?

Sikap Kritis Sosial

Yang kedua, menurut Saya, agama harus menjadi fungsi kritis di dalam menanggapi berbagai situasi sosial masyarakat. Ini sebenarnya terhubung dengan yang pertama sebelumnya, yakni agama sebagai hati nurani masyarakat. Untuk bisa menjadi hati nurani, agama harus menjadi fungsi kritis masyarakat. Apa maksudnya?

Artinya, agama harus mengajarkan orang tentang nilai-nilai kehidupan yang paling penting. Agama mengajarkan orang tidak gampang terpesona dengan kekuasaan. Agama mengajarkan orang untuk punya sensitivitas pada ketidakadilan. Inilah agama yang menjalankan fungsi kritisnya dalam masyarakat. Bagaimana menurut Anda?

Menjabarkan argumen ini, Saya teringat dua pengalaman. Pertama, Saya sering melihat di berbagai belahan dunia, bagaimana agama sungguh menjadi fungsi kritis di hadapan kekuasaan politik yang korup dan totaliter. Datanya beragam, mulai dari teologi pembebasan, sampai dengan pemberontakan organisasi-organisasi Islam progresif di berbagai negara Arab akhir 2011 lalu sampai 2012 sekarang ini. Ini tak terbantahkan. Ya kan?

Namun Saya juga punya pengalaman langsung, bagaimana agama menjadi candu untuk membuai rakyatnya. Saya melihat sendiri bagaimana agama mengalihkan orang dari isu-isu yang sungguh penting untuk hidup bersama, dan membawa mereka fokus pada isu-isu mistik yang penuh dengan takhayul. Saya melihat agama memperbodoh, dan membuat orang jadi dangkal, pengecut, dan tak peduli. Bagaimana pengalaman Anda?

Kritik Diri

Yang ketiga, sikap kritis keluar diri akan menjadi sia-sia, jika tidak dibarengi sikap kritis ke dalam diri. Agama harus melakukan refleksi dan bersikap kritis pada dirinya sendiri. Agama harus berani bercermin, dan memperbaiki kesalahan-kesalahan tindakannya selama ini. Setuju?

Saya juga menyadari bagaimana agama yang Saya anut sekarang ini bergelut selama berabad-abad, dengan korban jiwa yang begitu banyak, untuk memperbaiki dirinya sendiri. Sampai sekarang proses itu masih terus berlanjut. Saya amat mendukung proses ini. Semoga Anda berani mendukung, atau bahkan memulai, proses kritik diri agama Anda masing-masing. Semoga..

Di sisi lain, Saya juga melihat banyak orang-orang yang beragama secara bebal. Mereka merasa nyaman dengan dirinya sendiri, dan tak peduli yang lainnya. Ada juga orang-orang yang beragama secara merusak. Mereka amat yakin dengan kebenaran yang mereka pegang, dan membunuh serta menghancurkan semua yang bertentangan. Seram ya?

Untuk mencegah itu, agama harus berani melakukan refleksi diri. Agama harus berani melihat ke dalam dirinya sendiri, mengakui kesalahan-kesalahan yang pernah ia buat, dan berusaha memperbaikinya. Saya amat terharu, ketika Paus Yohanes Paulus II, atas nama Gereja Katolik Roma, meminta maaf pada Galileo Galilei. Ingat ketegangan antara Gereja Katolik Roma dan Galileo Galilei pada abad pertengahan dulu?

Makna dan Kedamaian Diri

Yang keempat, menurut Saya, agama bisa menjadi sumber makna dan nilai hidup yang berharga untuk kehidupan pribadi. Agama tidak hanya perlu fokus pada hidup sosial, tetapi juga hidup eksistensial-individual para penganutnya. Intinya, agama bisa memberikan tujuan hidup yang bermakna sekaligus kedamaian untuk penganutnya. Ini adalah peran yang tak tergantikan dari agama. Ya kan?

Baru-baru ini, Saya membaca buku tulisan James Martin. Isinya tentang bagaimana humor justru merupakan komponen penting setiap

agama. Banyak orang lupa dengan ini. Andai kata lebih banyak humor di dalam agama kita masing-masing, bukankah hati kita lebih damai, dan dunia pun juga jadi lebih damai? Kita seringkali beragama dengan cara-cara yang terlalu serius. Bagaimana menurut Anda?

Saya juga pernah (tidak sering) bertemu dengan para pemuka agama yang bertampang galak. Wajahnya seram. Kata-katanya seringkali bernada menilai dan sok-sok moralis, seolah ia sendiri tak punya salah dalam hidupnya. Jika para pemuka agamanya seperti ini, bagaimana penganut agamanya bisa merasa damai? Bagaimana agamanya bisa menjadi tujuan yang bermakna untuk para penganutnya? *Ndak* mungkin lah...

Kedamaian Sosial

Yang kelima, hati yang damai adalah kunci pertama perdamaian dunia. Jika hati setiap penganut agama itu damai, tidak ada rasa benci dan dendam, maka perilaku beragamanya juga pasti damai. Pada peran kelima ini, menurut Saya, agama perlu menjadi simbol perdamaian bangsa-bangsa. Ini peran yang tak dapat dibantah lagi! Setuju?

Saya melihat sendiri, bagaimana agama bisa menggerakan hati orang untuk melakukan hal-hal yang luar biasa indah dan baik. Saya mengalami sendiri, bagaimana agama bisa membawa orang pada dimensi yang lebih tinggi dari hidup kesehariannya. Agama menjadi inspirasi bagi orang untuk menghasilkan karya-karya yang luar bisa indah, atau dalam bahasa Steve Jobs, hal-hal yang *insanely great!*..

Namun Saya melihat sendiri, bagaimana agama bisa menjadi sumber kebencian dan sikap-sikap merusak. Saya mengalami sendiri, bagaimana agama bisa menjadi alat untuk mendiskriminasikan orang, membuat orang tidak menjadi manusia, tetapi hanya semata sebagai benda, atau bahkan musuh yang perlu dihancurkan. Sayang sekali memang...

Panca Dharma

Di Indonesia, kita tidak bisa hidup tanpa agama. Semua orang berbicara tentang agama. Ini fakta yang tidak dapat dibantah lagi sekarang ini. Namun hidup beragama tidak bisa sembarangan, tetapi harus

menjalankan panca dharma agama, sebagaimana Saya jelaskan sebelumnya. Sudah cukup jelas bukan?

Isinya adalah berikut, yakni kemampuan agama untuk menjadi suara hati nurani bangsa (1), agama sebagai fungsi kritis pada situasi masyarakat (2), agama yang reflektif, dalam arti mampu melihat dirinya sendiri secara jernih (3), agama yang memberikan kedamaian hati dan makna hidup bagi setiap penganutnya (4), dan agama yang berperan besar dalam perdamaian dunia (5). Pada hemat Saya, inilah jalan yang harus ditempuh setiap agama.

Institusi agama bisa berperan besar dalam memimpin bangsa ini menuju keadilan dan kemakmuran, jika mereka bisa menjalankan lima hal di atas. Sebagai orang yang juga beragama, Saya ingin aktif membantu terciptanya agama-agama semacam itu. Pertanyaannya, maukah Anda?

Memahami "Bahasa" Para Pemimpin

Satya (bukan nama sebenarnya) adalah seorang pimpinan perusahaan. Ia dipercaya menjadi CEO (*Chief Executive Officer*) di salah satu perusahaan berskala nasional di Jakarta. Ia amat menguasai *core business* perusahaannya. Namun Sayangnya banyak orang, termasuk kolega maupun bawahannya di perusahaan, tidak mempercayainya.

Ketika Satya ada mereka tampak ramah dan bersahabat. Namun ketika ia pergi, mereka berbicara di belakang tentang kejelekan-kejelekannya. Bagi mayoritas anak buah dan kolega di perusahaan yang ia pimpin, Satya adalah pimpinan yang otoriter, tidak ramah, dan arogan. Hmm.. pola semacam ini banyak terjadi di berbagai organisasi di Indonesia. Apakah di tempat Anda terjadi hal semacam ini?

Apakah Anda adalah pimpinan seperti Satya, yang tampak dicintai, tetapi sebenarnya dibenci oleh bawahan dan kolega? Apakah Anda adalah seorang pimpinan yang amat cerdas dan menguasai *core business* organisasi Anda, tetap tidak dapat memperoleh simpati maupun kepercayaan kolega serta anak buah Anda? Jika ya mengapa ini bisa terjadi?

Ini terjadi karena Anda tidak menguasai "bahasa" kepemimpinan.[4]

Bahasa Kepemimpinan

Satya adalah seorang ahli (di bidang bisnisnya), tetapi ia bukanlah seorang pemimpin sejati. Jika ia dicopot dari statusnya sebagai CEO, dan dicopot dari gajinya yang puluhan juta rupiah per bulan, maka tidak ada orang yang menghargainya. Ia hanya manusia biasa yang, walaupun pernah menjadi pimpinan, tidak akan diingat sebagai pemimpin. Setelah masa jayanya ia akan "lenyap" ditelan waktu dan peristiwa. Sedih ya?

---

[4] Saya terinspirasi pemikiran Tony Golsby-Smith di dalam tulisannya yang berjudul *Learn to Speak Three Language of Leadership* di dalam Harvard Business Review online. Diakses pada Rabu 10 Agustus 2011.

Padahal esensi kepemimpinan adalah menginspirasi orang lain untuk melakukan hal-hal hebat, walaupun situasi yang ada amat tidak pasti, dan sumber daya terbatas. Untuk bisa memberikan inspirasi pada orang lain, seorang pimpinan harus bisa meraih kepercayaan dari orang-orang yang ia pimpin. Pertanyaannya lalu bagaimana seorang pimpinan bisa meraih kepercayaan dari kolega maupun orang-orang yang ia pimpin? Bagaimana ia bisa memberikan inspirasi, supaya kolega maupun bawahannya di organisasi bisa melakukan hal-hal hebat, walaupun situasi tidak pasti, dan sumber daya amat terbatas?

Seperti dicatat oleh Golsby-Smith, pada masa Yunani Kuno, tugas seorang pemimpin hanya satu, yakni mengajak orang untuk "melakukan tindakan-tindakan luar biasa di dalam dunia yang tidak pasti, dengan hanya menggunakan satu alat: yakni kata-kata." Rumusan paling padat tentang hal ini dapat dilihat di dalam pemikiran Aristoteles tentang kepemimpinan. Baginya ada tiga bahasa kepemimpinan, yakni rasionalitas, otentisitas, dan empati. Dalam bahasa Yunani tiga hal itu disebut sebagai *logos, ethos,* dan *pathos*. Saya jelaskan lebih jauh.

Logos adalah rasionalitas yakni kemampuan manusia untuk menalar, berpikir. Dalam konteks kepemimpinan rasionalitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melihat situasi sekitar, dan menyelesaikan urusan maupun hal-hal yang telah dijanjikan. Satya jelas memiliki kemampuan seperti ini. Yang kemudian diperlukan adalah kemampuannya untuk mengekspresikan *logos* ini di dalam proses komunikasi, baik dengan kolega maupun bawahannya di perusahaan. Apakah Anda yakin dengan *Logos* yang Anda miliki?

Seperti dicontohkan oleh Golsby-Smith, Satya perlu lebih sering berkata seperti ini, baik ketika memimpin rapat, maupun ketika berkomunikasi sehari-hari, "Ide Anda amat baik. Saya amat menghargainya. Namun kita perlu memperhatikan aspek lain dari kondisi yang ada. Maka setelah mempertimbangkan dan melakukan refleksi, keputusan Saya adalah A. Bagaimana menurut Anda?" Di dalam kalimat ini tercermin dua hal, yakni kemampuan untuk menerima pendapat dari orang lain, belajar dari

pendapat orang lain, dan membuat keputusan berdasarkan analisis atas situasi yang ada. Inilah salah satu “bahasa” kepemimpinan.

“Bahasa” kepemimpinan kedua adalah otentisitas. Seorang pemimpin perlu untuk menegaskan, bahwa dirinya memiliki nilai-nilai luhur. Setiap pikiran maupun tindakannya harus dibimbing oleh nilai-nilai luhur kehidupan tersebut. Lebih dari itu seorang pemimpin harus punya cita-cita yang tinggi. Cita-cita itu disampaikan ke semua kolega maupun bawahannya dengan keyakinan yang mendalam.

Seorang pemimpin menawarkan harapan dan arah, terutama ketika situasi serba tidak pasti. Seorang pemimpin berbicara dari hati. Inilah esensi dari otentisitas kepemimpinan, bahwa ia berbicara dari hati. Seperti dicontohkan oleh Golsby-Smith, Satya, untuk menunjukkan otentisitasnya sebagai pemimpin, perlu untuk berkomunikasi dengan pola ini, “Sewaktu Saya bekerja sebagai penjaga gudang, Saya sering mengalami diskriminasi. Saya sering diperlakukan tidak adil. Uang makan Saya dipotong. Cuti Saya dipotong dan berbagai hal lainnya. Namun sekarang sebagai pimpinan, Saya yakin, bahwa diskriminasi harus dilenyapkan dari perusahaan kita. Setiap orang harus mendapatkan hak-haknya sebagai pegawai sekaligus sebagai manusia di perusahaan ini.”

Inilah komunikasi yang datang dari hati. Apa yang datang dari hati pasti akan menyentuh hati lainnya. Inilah bahasa otentisitas. Inilah salah satu “bahasa” kepemimpinan.

“Bahasa” kepemimpinan ketiga adalah empati, atau *pathos*. Seorang pemimpin perlu untuk merasa peduli dengan situasi kolega maupun bawahannya. Bentuk konkretnya amat sederhana.

Sudahkah Anda menyapa orang dengan ramah di hall atau lorong kantor, ketika berjumpa dengan kolega ataupun bawahan Anda? Sudahkah Anda mengajak kolega ataupun bawahan Anda untuk minum kopi bersama, dan berbincang-bincang santai? Sudahkah Anda membantu kesulitan-kesulitan yang dialami kolega atau bawahan Anda, baik itu kesulitan personal maupun profesional? Sudahkah Anda mendengarkan keluhan maupun harapan mereka dengan sepenuh hati?

Inilah bahasa empati. Inilah bahasa dari rasa peduli yang amat manusiawi. Inilah "bahasa" yang digunakan oleh para pemimpin sejati. Sudahkah Anda menggunakannya? Yang pasti Satya belum menggunakannya, sehingga ia belum memiliki kepercayaan kolega maupun anak buahnya.

Indonesia

Di Indonesia kita mengalami krisis kepemimpinan. Banyak pemimpin di berbagai level tidak mampu melihat situasi, menganalisis, dan melakukan hal-hal yang penting untuk memperbaiki situasi. Mereka memiliki rasionalitas namun tak digunakan untuk memahami situasi yang ada. Inilah salah satu alasan, mengapa bangsa kita mengalami krisis di berbagai dimensi, mulai dari korupsi, konflik sosial, sampai terorisme.

Di sisi lain orang-orang yang menggunakan rasionalitasnya secara tepat ternyata tidak mampu berkomunikasi secara baik. Akibatnya ia tidak dikenali, tidak dipercaya, dan sulit untuk memimpin secara baik. Rasionalitas, dalam bentuk kemampuan memahami situasi dan bertindak secara tepat, di dalam kepemimpinan perlu untuk disampaikan dengan "bahasa" yang tepat, sehingga bisa dipahami, dan kemudian menumbuhkan kepercayaan.

Juga di Indonesia banyak pemimpin di berbagai level kepemimpinan tidak memiliki nilai-nilai luhur di dalam pikiran maupun tindakannya. Mereka berpikir dan bertindak untuk memenuhi kepentingan sendiri, ataupun golongan (partai?). Mereka juga tidak punya cita-cita tinggi untuk kepentingan pihak-pihak yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan yang ada kacau, maka seluruh jajaran birokrasi dan praktek sehari-hari pun juga kacau.

Banyak pimpinan berbicara teknis, bukan dari hati. Apa yang bukan dari hati, tidak pernah akan menyentuh hati lainnya. Tanpa komunikasi antar hati, kepercayaan tidak akan tumbuh. Tak heran banyak orang sudah merasa tidak peduli dengan pelbagai krisis yang terjadi di Indonesia. Mereka mengurung diri dalam kepentingan pribadi, dan berputar tanpa arah di dalamnya.

Dan yang terakhir yang cukup jelas terlihat, banyak pemimpin di Indonesia tidak peduli dengan pihak-pihak yang ia pimpin. Mereka sibuk memperkaya diri ataupun kelompoknya. Mereka melihat diri sebagai penguasa yang lebih tinggi, maka harus dilayani dan dipuja puji. Tak heran kebijakan maupun keputusan yang ada mencerminkan kerakusan serta kebodohan, dan amat miskin kepedulian yang manusiawi.

Pola komunikasi mereka mencerminkan kedangkalan berpikir dan kedangkalan refleksi. Rasa tidak peduli terlihat bukan hanya dari kata yang keluar, tetapi juga dari mimik muka yang tampil ke depan. Rasa peduli adalah seni yang hilang (*the lost art*) di dalam praktek kepemimpinan di Indonesia. Yang tinggal tersisa adalah arogansi dan kedangkalan semata.

Kepemimpinan memiliki "bahasa" yang khas. Yang pertama adalah bahasa rasionalitas yang dikomunikasikan dengan keyakinan penuh ke publik. Yang kedua adalah bahasa otentisitas yang dipenuhi dengan nilai-nilai kehidupan serta cita-cita yang tinggi untuk kebaikan bersama, yang kemudian juga dikomunikasikan dengan penuh keyakinan ke publik. Dan yang ketiga adalah bahasa empati yang berisi rasa peduli setulus hati dan manusiawi kepada setiap orang. Rasa peduli yang ditunjukan dalam kegiatan sehari-hari.

"Bahasa" kepemimpinan inilah yang kita perlukan di Indonesia. Rasionalitas, otentisitas, dan empati haruslah disampaikan secara ramah dan dengan penuh keyakinan ke komunitas terkait, supaya tumbuh rasa percaya kepada pimpinannya. Sebagai seorang CEO perusahaan, Satya perlu menerapkan "bahasa" kepemimpinan ini di dalam kerjanya. Dengan begitu ia akan diingat sebagai seorang pemimpin sejati, sekaligus guru yang perlu menjadi acuan, walaupun waktu dan peristiwa mengikis ingatan.....***

Kepemimpinan dan Sikap Belajar

Bulan Januari 2012- Maret 20120, Saya belajar bahasa Jerman secara intensif. Setiap hari Senin sampai Jumat, pukul 7.30 sampai jam 12.00 siang, Saya berkutat dengan kata-kata asing, dan aturan-aturan bahasa yang tak pernah Saya tahu sebelumnya. Memusingkan, tetapi juga menyenangkan. Apakah Anda juga pernah belajar bahasa baru sebelumnya? Bagaimana perasaan Anda?

Setelah Saya pikirkan lebih dalam, ada kesamaan antara belajar bahasa dan mental kepemimpinan. Belajar bahasa butuh kemampuan menghafal, begitu pula seorang pemimpin perlu untuk menghafal data-data penting terkait dengan organisasi yang dipimpinnya. Belajar bahasa butuh kemampuan intuitif dan merasa, begitu pula kepemimpinan butuh intuisi dan rasa. Menarik ya? Coba Saya jelaskan lebih jauh.

Menghafal

Banyak orang malas belajar bahasa baru, karena mereka harus menghafal hal-hal baru. Itulah yang Saya alami. Namun, untuk sungguh bisa berbicara, menulis, dan membaca dalam bahasa baru, kita harus menghafal. Tidak ada jalan lain. Kata orang Amerika, *take it or leave it*!

Untuk menghafal, orang harus menggunakan akal budinya semaksimal mungkin. Ia harus mampu menemukan pola yang sama di berbagai konteks kalimat ataupun kata yang berbeda. Ia harus mampu membuat rumus-rumus sendiri untuk membantunya menghafal. Iya kan?

Sewaktu SMA dulu, Saya pernah belajar bahasa Latin. Setiap mau ujian, kami harus benar-benar hafal deklinasi dan konjugasi perubahan kata-kata Latin yang ada. Benar-benar harus hafal mati! Gawat kan?

Sekarang pun Saya mengalaminya. Namun, Saya berhasil menemukan rumus. Menghafal akan jadi lebih mudah, jika kita mampu merasakan bahasa itu. Merasa? Ya merasa! Kita harus bisa merasakan “rasa” dari bahasa itu. Dengan itu, kita bisa mulai “jatuh cinta” pada bahasa

tersebut, dan bisa mempelajarinya dengan jauh lebih mudah. Menarik bukan?

Intuisi

Merasa tidak hanya menggunakan perasaan, tetapi menggunakan intuisi. Menurut Saya, intuisi itu semacam kombinasi antara pikiran dan perasaan. Intuisi amat membantu kita di dalam membuat keputusan. Intuisi juga amat membantu kita untuk belajar bahasa. Tidak percaya?

Saya punya pengalaman pribadi. Tahun lalu, Saya ujian TOEFL IBT. Ini ujian yang terkenal sulit dan lama. Karena amat percaya diri, Saya tidak belajar. Sehari sebelum ujian, Saya hanya tidur, nonton DVD (dalam bahasa Inggris), dan santai-santai. Hasilnya?

Ujian Saya sukses besar! TOEFL IBT memakan waktu sekitar 6 jam, dan Saya mengerjakannya dengan amat baik. Saya tidak menghafal. Saya menggunakan intuisi, ketika mengerjakan ujian. Orang belajar bahasa tidak hanya menggunakan otak untuk menghafal, tetapi intuisi untuk merasa. Setuju?

Ternyata, intuisi juga tidak hanya berguna untuk belajar bahasa, tetapi untuk belajar apapun. Intuisi amat berguna untuk membuat keputusan. Singkat kata, kita perlu untuk "merasakan" apa yang sedang kita kerjakan, dan apa yang ingin kita putuskan. "Rasa" ini, menurut Saya, adalah pembimbing kita dalam hidup yang paling setia. Bagaimana menurut Anda?

Namun, intuisi tidak selalu benar. Kita tetap butuh data-data dan informasi yang berguna untuk keputusan yang kita ambil. Maka itu, kita butuh kehadiran orang lain untuk melengkapi intuisi kita. Kita butuh orang lain untuk melengkapi diri kita seutuhnya. Tidak hanya dalam membuat keputusan, atau belajar bahasa, tanpa orang lain, kita bukan apa-apa. Ya kan?

Memahami Aturan

Belajar bahasa juga perlu untuk memahami aturan di balik gramatiknya. Dalam bahasa Jerman, aturan ini disebut *die Regel*. Di balik

setiap susunan kata, di balik semua perubahan kata, ada *die Regel*. Intuisi dan menghafal akan menjadi kacau, jika tidak mengikuti *die Regel*. Ingat, *die Regel* ini bukan Regal (biskuit), melainkan aturan. Jangan tertukar..

Ini juga berlaku, ketika Saya belajar bahasa Inggris dan bahasa Latin dulu. *Die Regel* tersembunyi sebagai tata kelola dari bahasa, sehingga bahasa itu bisa dipahami, dan mampu menyampaikan ide-ide yang ada di dalam pikiran. *Die Regel* tak terlihat, namun pengaruhnya amat terasa. Ia seperti udara, tak terlihat, namun amat terasa. Bagaimana kalau udara, dan *die Regel*, tidak ada? Apa yang terjadi?

Di dalam hidup, kita pun hidup dengan *die Regel*. Di berbagai aspek kehidupan, ada *die Regel* yang mesti dipatuhi. Namun perlu juga diingat, *die Regel* ini tidak abadi. Ia berubah sejalan dengan perubahan pemahaman manusia. Bahasa itu hidup. *Die Regel* itu hidup, dan bisa berubah, ketika banyak orang menghendakinya untuk berubah. Bisakah Anda sebutkan contohnya?

Kepemimpinan

Kepemimpinan perlu menghafal, sama seperti kita belajar bahasa. Kita perlu tahu siapa dan apa yang kita pimpin. Kita perlu tahu data-data penting terkait dengan organisasi yang kita pimpin. Kita perlu tahu visi dari organisasi yang kita pimpin. Ini wajar-wajar saja. Iya kan?

Sekarang ini, Saya bertugas sebagai Sekretaris Fakultas Filsafat, UNIKA Widya Mandala, Surabaya. Saya hafal dengan visi organisasi, data-data terkait dengan mahasiswa, situasi keuangan fakultas, tata kelola fakultas, dan sebagainya. Semua ini amat membantu Saya dalam beraktivitas sehari-hari. Bagaimana jika seorang pemimpin tak mengenal organisasi yang ia pimpinan? Apa yang terjadi?

Sama seperti belajar bahasa, kepemimpinan juga perlu intuisi. Pertimbangan data-data tidak pernah cukup. Pemimpin harus menggunakan "rasa" di dalam mengambil berbagai keputusan terkait organisasinya. Memang, "rasa" dan intuisi tidak selalu benar. Namun, keduanya tidak pernah boleh dikesampingkan. Setuju?

Saya teringat salah satu pidato Bung Karno yang pernah Saya baca dulu. Ia bilang begini,

“Kita boleh kesulitan makan. Tapi bangsa kita, Bangsa Indonesia, punya prinsip dan harga diri! Dan dengan prinsip dan harga diri itu, kita akan membangun bangsa ini menuju keadilan dan kemakmuran untuk semua! Kita tidak akan menjilat siapapun, baik itu negara-negara Barat, ataupun negara-negara komunis!”

Bung Karno punya visi yang jelas untuk bangsa yang ia pimpin. Namun Sayang, sebelum visi itu bisa dikerjakan, ia jatuh dari posisinya. Ia adalah contoh pemimpin yang tidak pernah mau jadi budak data. Apakah Anda budak data yang tak berani berinovasi, atau pemimpin visioner yang menggunakan intuisi, rasa, dan data-data (namun tak pernah menjadi budak data) untuk mengambil keputusan?

Dan terakhir, sama seperti belajar bahasa, kepemimpinan juga perlu untuk memahami dan mematuhi *die Regel*. Ada aturan lain untuk setiap hal, dan seorang pemimpin harus memahami dan mematuhi itu semua. Tentu saja, *die Regel* bukan untuk dijalankan secara buta. Kita tetap perlu fleksibel dan bijak di dalam menghayati *die Regel*. Iya kan?

Sewaktu muda (memang sekarang sudah tua?), Saya sering tak peduli pada aturan. Menurut Saya, aturan itu bodoh, mengekang, dan membunuh antusiasme serta kreativitas. Saya sering bertengkar dengan otoritas, karena sikap ini. Seringkali juga, banyak rencana Saya gagal, karena sikap itu. Apakah Anda punya pengalaman seperti ini juga?

Sekarang Saya sadar (akhirnya..), aturan, *die Regel*, tetap perlu ada, dan dihayati. Yang penting, kita tetap memerlukan sikap kritis untuk memahami dan menerapkannya sesuai konteks, serta sejalan dengan prinsip-prinsip keamanusiaan universal. Aturan diciptakan untuk kebaikan manusia, bukan manusia dikorbankan, bahkan dibunuh, untuk tegaknya aturan. Setuju?

Singkat kata, memimpin itu seperti belajar bahasa. Kita perlu untuk menghafal informasi terkait dengan organisasi yang kita pimpin, merasakan

dengan menggunakan intuisi dan “rasa”, serta memahami dan menerapkan *die Regel*, aturan main, yang berlaku. Hanya dengan begitu, kita bisa menciptakan organisasi yang bermakna, yang berpartisipasi besar dalam terciptanya kebaikan bersama untuk semua orang, tanpa kecuali. Selamat memimpin!

Kepemimpinan, Bisnis, dan Sikap Kritis

Mau tahu apa yang Anda perlukan, supaya berhasil dalam bisnis di abad 21 ini? Jawabannya mungkin tak terduga, yakni kemampuan berpikir kritis. Itulah pendapat John Baldoni di dalam artikelnya di Harvard Business Review. Bahkan ia lebih jauh menekankan, bahwa yang diperlukan oleh para pemimpin bisnis sekarang ini adalah kemampuan untuk mendekati suatu masalah dengan sudut pandang multikultural. Maka seorang pemimpin bisnis harus memahami filsafat, sejarah, budaya, dan bahkan sastra. Bingung? Saya akan coba jelaskan lebih jauh.

Sikap Kritis

Kemampuan berpikir kritis adalah sesuatu yang amat dibanggakan di dalam filsafat maupun teori-teori tentang kepemimpinan. Namun sebagaimana dicatat Baldoni, sekolah-sekolah bisnis di dunia, dan juga di Indonesia, sekarang ini lebih giat mengajarkan kemampuan berpikir kuantitatif dengan menggunakan perhitungan matematis dan statistik. Dengan proses itu kemampuan berpikir kritis pun terhambat, atau bahkan hilang sama sekali. Apakah Anda juga mengalami ini?

Padahal di era yang semakin rumit sekarang ini, kemampuan berpikir kritis adalah sesuatu yang amat penting. Berbagai masalah muncul tanpa begitu saja dapat ditunjuk penyebabnya. Solusi yang diajukan pun juga harus semakin kompleks dan tajam. Untuk itu kemampuan berpikir kritis amatlah diperlukan. Setuju?

Saya punya pengalaman tentang ini. Ayah Saya adalah pensiunan salah satu perusahaan swasta di Jakarta, dan pernah mengelola toko somay untuk mengisi masa pensiunnya. Kami sering berdiskusi tentang bagaimana cara mengembangkan bisnis somay. Menurut ayah Saya, kunci keberhasilan suatu bisnis, dalam hal ini adalah menjual somay, bukan terletak pada perhitungan untung rugi penjualan (kuantitatif), tetapi pada motivasi dan daya juang orang-orang yang menjual somay tersebut (kualitatif).

Artinya, kunci keberhasilan bisnis terletak pada sesuatu yang amat rumit, manusiawi, dan jelas, yakni pada daya juang orang-orang yang ada di dalamnya. Perhitungan untung rugi nomor dua. Yang pertama adalah daya juang untuk memberikan sesuatu yang berkualitas untuk pelanggan. Apakah Anda juga punya pengalaman yang sama tentang ini? Ayo berbagi.

Bahkan Saya berani mengatakan, bahwa banyak sekolah bisnis salah arah di dalam mendidik siswa-siswinya. Mereka fokus pada penalaran kuantitatif yang seringkali membunuh antusiasme dan kreativitas, padahal yang justru amat diperlukan adalah daya juang dan kreativitas yang justru amat terkait dengan sastra dan filsafat. Mungkin sekolah-sekolah bisnis di dunia dan di Indonesia perlu untuk lebih banyak belajar filsafat dan sastra, serta mengurangi belajar statistik dan matematika? Bagaimana pendapat Anda?

Menggoyang Anggapan Lama

Anda mungkin masih bingung, mengapa sikap kritis dan kemampuan berpikir rumit yang diperlukan dalam bisnis? Bukankah yang diperlukan adalah modal yang besar, dan pasar yang luas? Bukankah yang diperlukan adalah jaringan kerja yang luas? Menurut Saya, di balik itu semua (modal, pasar, dan jaringan) terdapat sikap kritis yang tersembunyi di baliknya. Maksudnya begini.

Sikap kritis membantu kita mempertanyakan pemahaman-pemahaman yang kita pegang erat-erat. (Baldoni, 2011) Orang-orang yang berpikir kritis berusaha mencari alasan di balik berbagai peristiwa yang terjadi, dan mencoba mencari alternatif berpikir untuk menanggapi peristiwa tersebut. Mereka akan mempertanyakan, mengapa suatu metode salah, mengapa suatu taktik pemasaran gagal, dan apakah mereka harus mengubah sesuatu di dalam organisasi, atau tidak. Apakah Anda termasuk orang-orang yang berpikir kritis?

Saya pernah membuat biografi salah satu pengusaha besar Surabaya. Melihat kisah hidupnya, Saya yakin, bahwa sikap kritis itu jauh lebih penting dari modal yang besar. Bahkan pengusaha yang Saya tulis riwayat hidupnya tersebut sama sekali tidak memiliki modal untuk berusaha. Justru yang

terjadi adalah sebaliknya, berbekal motivasi kuat dan sikap kritis, ia membangun kepercayaan konsumennya (pasar yang luas), dan menciptakan jaringan produksi serta distribusi yang amat luas. Ini kisah nyata lho. Saya tidak mengarang.

Melihat dari Berbagai Sisi

Sikap kritis juga memungkinkan kita melihat satu masalah dari berbagai sisi. Orang-orang yang berpikir kritis mampu melihat hal-hal yang tak dilihat orang lain. Bukan melihat hantu lho, tetapi kesempatan-kesempatan yang tak terlihat oleh orang-orang yang tak mampu berpikir kritis. Di mata orang lain, suatu fenomena adalah krisis. Sementara di mata orang-orang kritis, krisis tersebut adalah suatu kesempatan. Menarik ya?

Contoh klasiknya cukup jelas, yakni Steve Jobs dengan iPad-nya. Sewaktu Apple yang dipimpinnya memasuki pasar tablet PC, banyak orang skeptik, karena tablet PC sudah ada pada waktu itu, namun pasarnya amat kecil. Jobs, jelas, adalah seorang yang amat kritis di dalam melihat dunia. Ketika orang lain melihat krisis, ia melihat potensial. Ketika orang lain bersikap pesimis, ia maju terus, berusaha melihat dari sudut pandang yang berbeda, dan berhasil. Apakah Anda adalah orang yang seperti itu?

Tempat Saya berkarya, yakni Fakultas Filsafat Unika Widya Mandala, Surabaya, juga sering dianggap remeh. Awalnya, kami dianggap fakultas tanpa faedah; kekurangan dosen, mahasiswa sedikit, dan ilmunya dianggap tak relevan. Namun, bukannya narsis, karena banyak orang yang mampu berpikir kritis di dalamnya, kini fakultas kami, setidaknya menurut Saya, dianggap punya potensi besar di masa depan. Apa indikatornya?

Dosen-dosen yang baru pulang studi dari luar negeri sudah berdatangan. Mereka menawarkan ide-ide baru yang bagus untuk perkembangan universitas. Mahasiswa terus bertambah, walaupun dengan kecepatan yang masih harus terus dipacu. Dengan bangga fakultas kami sudah menerima satu mahasiswa perempuan (mayoritas mahasiswa kami adalah laki-laki)! Hebat ya?! Hehehe..

Dalam waktu dua tahun berdiri, kami sudah menghasilkan setidaknya 7 buku, dan belasan karya tulis lainnya yang tersebar baik di

lingkungan universitas, maupun di masyarakat luas. Penjualan buku pun terus meningkat, bahkan bisa menjadi dana alternatif fakultas. Program kelas pendengar dan extension course kami ramai didatangi orang, dan bahkan dinanti-nanti keberadaannya. Saya tidak mengarang lho...

Kini pihak pimpinan universitas sedang mengajak kami untuk memikirkan nilai-nilai dasar universitas, dan membangun semacam Lembaga Pengembangan Nilai yang melingkupi seluruh universitas, beserta fakultas-fakultas lain di dalamnya. Rumus lama kembali berlaku, apa yang orang anggap sebagai masalah, kami lihat sebagai peluang. Apakah Anda punya pengalaman serupa?

Era Ketidakpastian

Di dalam era yang serba tidak pasti sekarang ini, kemampuan berpikir kritis amat diperlukan. Bahkan menurut Baldoni, ketidakpastian adalah sesuatu yang mesti dikelola. Dan di dalam proses itu, sikap kritis adalah sesuatu yang amat penting. Sikap kritis membuat kita selalu siap menanggapi perubahan. Sikap kritis amat membantu kita menyingkapi ketidakpastian secara bijak dan tepat. Setuju?

Saya berbicara dari pengalaman pribadi. Jika dilihat lebih dekat, hidup Saya itu penuh dengan kejutan. Hari ini Saya diangkat tinggi dengan pujian, hari esok di banting ke bawah, dan dibuang seolah seperti sampah yang tak berguna. Saya tidak perlu masuk ke dalam detil. Cukuplah diketahui bahwa jalan hidup Saya sampai sekarang ini amat penuh dengan kejutan-kejutan yang tidak selalu menyenangkan. Bagaimana dengan Anda?

Sering Saya berpikir, kejutan-kejutan itu bisa membuat Saya gila, bahkan ingin bunuh diri. Untung sampai sekarang belum (bunuh diri), karena Saya masih melihat makna dan tujuan di dalam hidup yang Saya jalani, dan orang-orang yang amat Saya cintai, dan, Saya kira, sekaligus mencintai Saya. Filsafat dengan sikap kritis dan rasional yang diajarkannya amat membantu Saya menyingkapi berbagai peristiwa dalam hidup. Saya harap Anda juga merasakan hal yang sama...

Memang, itu semua tidak selalu berjalan mulus, karena Saya seringkali jatuh di dalam hal-hal yang Saya sendiri kritik (siapa yang tidak?).

Namun Saya tahu, hati dan pikiran Saya di tempat yang tepat, dan ini akan membantu Saya untuk terus memaknai hidup dengan berani, sampai nanti Saya mati. Tanpa filsafat dan sikap kritis serta rasional yang diajarkannya, Saya tidak akan pernah menulis artikel ini. Dan Anda juga tidak akan pernah mengenal Saya. Begitu bukan?

Bisnis

Bisnis sekarang ini amat memerlukan sikap kritis. Tidak hanya bisnis, hidup pada umumnya pun amat memerlukan sikap kritis. Di dalam era yang serba tidak pasti sekarang ini, kita justru amat membutuhkan para pemikir kritis yang tajam memahami situasi. Kita juga semakin membutuhkan orang-orang yang mampu melihat pelbagai ancaman ataupun masalah sebagai potensi untuk berkembang di masa depan, serta membuat keputusan yang tepat. Jadi, tunggu apa lagi? Mari belajar bersikap kritis! Mari belajar filsafat!

Kepemimpinan dan Keberlanjutan

Lepas dari data-data bagus yang diterbitkan di koran-koran nasional, situasi ekonomi Indonesia tetap memprihatinkan. Kesenjangan antara yang kaya dan miskin semakin besar. Putaran uang hanya terfokus di kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Sementara mayoritas penduduk tidak mendapatkan akses terhadap putaran uang raksasa tersebut.

Para pengusaha kecil kesulitan bersaing dengan para pemilik modal besar. Mereka juga kesulitan bersaing dengan produk-produk asing yang membanjiri pasar Indonesia. Lulusan perguruan tinggi diminta untuk berwiraswasta di dalam situasi yang mencekik mereka. Padahal slogan pendidikan kewirausahaan seringkali hanya menjadi topeng untuk menutupi ketidakmampuan pemerintah memberikan lapangan kerja yang memadai untuk rakyatnya.

Di sisi lain banyak orang merasa bersyukur, selama mereka masih memiliki pekerjaan, walaupun pekerjaan itu menyiksa nuraninya, dan tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup minimal. Pada situasi semacam ini, masihkah relevan berbicara soal kebahagiaan pekerja, kebahagiaan para buruh?

Pekerja yang bahagia

Di dalam penelitiannya Spreitzer dan Porath menemukan, bahwa justru di dalam situasi ekonomi yang sulit, para pemilik perusahaan maupun pemimpin organisasi harus memusatkan perhatian mereka pada kebahagiaan pekerja, karena di tangan merekalah (para pekerja) produktivitas dan kreativitas perusahaan maupun beragam bentuk organisasi lainnya berada. (Spreitzer dan Porath, *Creating Sustainable Performance*, 2011)

Konkretnya begini. Pekerja yang bahagia bekerja lebih rajin, daripada pekerja yang tidak bahagia. Mereka akan datang tepat waktu, bahkan sebelum jam kerja dimulai. Mereka tidak gampang berhenti dari pekerjaan, atau berpindah perusahaan. Ketika diminta menjalankan tugas, mereka melakukannya sesuai tugas, bahkan lebih. Mereka menjadi semacam magnet

yang menarik orang-orang seperti mereka untuk bergabung ke dalam perusahaan.

Pertanyaan kritisnya disini adalah, apa yang dimaksud sebagai pekerja, atau buruh, yang bahagia? Jelas pekerja yang bahagia bukan hanya pekerja yang tenang, setidaknya bukan hanya tenang. Mengapa? Karena orang yang tenang biasanya malas berpikir, sehingga kemampuannya tidak berkembang. Berdasarkan penelitiannya Spreitzer dan Porath menemukan, bahwa kebahagiaan pekerja tidak terletak pada ketenangan, melainkan pada kesempatannya untuk berkembang.

Di dalam lingkungan kerja yang memungkinkannya berkembang, orang tidak hanya puas, kreatif, dan produktif di dalam bekerja, ia juga mengambil bagian dalam menciptakan masa depan perusahaan atau organisasinya. Bisa dibilang bahwa masa depan perusahaan atau organisasi terkait erat dengan masa depan pribadinya sebagai manusia. Mereka bekerja dengan antusiasme dan semangat tinggi, karena mereka merasa sedang menciptakan masa depannya sendiri.

Berkembang

Ada dua tanda bagi perkembangan diri, sebagaimana dirumuskan oleh Spreitzer dan Porath. Yang pertama adalah vitalitas diri, yakni perasaan penuh semangat, hidup, dan antusias di dalam bekerja. Perasaan semacam ini menular ke orang-orang lainnya. Salah satu cara untuk membangkitkan vitalitas adalah dengan menyatakan kepada pekerja, bahwa yang mereka lakukan sehari-hari, walaupun kecil, tetap memberikan pengaruh besar pada perusahaan secara khusus, maupun kepada masyarakat secara umum.

Yang kedua adalah tersedianya ruang untuk belajar. Orang-orang yang berkembang adalah orang-orang yang memiliki kehendak dan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan maupun keahlian baru. Di sisi lain sikap mau untuk belajar, dan adanya kesempatan untuk itu, bisa menciptakan apa yang disebut sebagai lingkaran keutamaan, di mana orang-orang yang mampu mengembangkan dirinya akan memiliki kepercayaan, bahwa dia, dan orang lain, akan mampu berkembang melampaui kemampuannya yang sebelumnya.

Dua hal ini menjadi tanda, bahwa orang itu berkembang. Dan orang yang mampu berkembang adalah orang yang berbahagia. Juga perlu diperhatikan bahwa dua hal tersebut tidak bisa dipisahkan. Vitalitas tak bisa dipisahkan dari kemampuan dan kesempatan untuk belajar. Belajar tidak bisa dipisahkan dari semangat. Belajar tanpa semangat biasanya akan patah di tengah jalan.

Di sisi lain jika orang hanya punya semangat dan antusiasme, namun tak memiliki kesempatan untuk belajar, ia akan merasa terjebak melakukan hal-hal yang sama secara berulang, tanpa pernah mengalami perkembangan. Pada akhirnya ia menjadi mesin. Vitalitas hidupnya pun akan berkurang, bahkan hilang sama sekali. Kombinasi antara vitalitas dan kemauan/kesempatan untuk belajar akan mendorong orang bekerja demi mencapai hasil, serta mengembangkan diri maupun perusahaannya.

Motivasi kerja bukan lagi sekedar mendapatkan uang untuk mempertahankan hidup, melainkan karena bekerja memberikan makna maupun tujuan bagi hidup mereka. Di dalam semua proses itu, para pekerja akan merasa bersemangat, antusias, berkeinginan untuk terus belajar, berkembang, dan merasa bahagia. Semua keutamaan itu akan menular, dan menjadi budaya organisasi. Pada titik ini keuntungan finansial dan keuntungan sosial akan mengalir deras.

Budaya yang Membahagiakan

Maka sebuah perusahaan ataupun beragam organisasi lainnya harus amat memperhatikan kebahagiaan pekerjanya. Peran para pembuat kebijakan organisasi amat penting di dalam menentukan berhasil atau tidaknya proses ini. Namun perlu juga dicatat, bahwa dalam konteks ini, ada dua macam pekerja.

Yang mereka adalah orang-orang yang memang terdorong untuk terus mengembangkan dirinya secara bersemangat. Artinya mereka secara alamiah sudah memiliki daya untuk mengembangkan diri, dan mampu memberikan inspirasi bagi orang-orang sekitarnya. Orang-orang semacam inilah yang perlu Anda cari untuk bekerja di organisasi Anda. Namun Sayangnya jumlah mereka amat sedikit.

Mayoritas pekerja adalah orang-orang yang tunduk pada situasi eksternal dirinya. Mereka mudah menyerah pada sulitnya situasi. Mereka pesimis. Sayangnya karakter semacam ini pun juga mudah menular. Bahkan orang-orang yang bersemangat tinggi untuk mengembangkan diri juga bisa tertular karakter ini, jika mayoritas koleganya memiliki karakter tersebut.

Namun kita masih punya harapan. Manusia adalah mahluk sejuta kemungkinan, maka ia bisa berubah. Para pemilik dan pemimpin organisasi bisa menciptakan kultur organisasi yang mendorong setiap pekerja untuk berkembang, dan berkarya secara bersemangat untuk organisasi, serta untuk diri mereka sendiri. Masalahnya bukan tidak adanya kemampuan, tetapi apakah para pemimpin dan pemilik organisasi memiliki kehendak untuk menciptakan kultur organisasi semacam itu?

Jika jawabannya adalah ya, maka, menurut Spreitzer dan Porath, ada empat hal yang mesti diciptakan. Yang pertama adalah ruang untuk membuat keputusan melalui pertimbangan pribadi. Yang kedua adalah penyebaran informasi yang merata dan adil. Yang ketiga adalah adanya peraturan-peraturan yang dijalankan untuk menjamin hubungan yang beradab antar manusia di organisasi. Dan yang keempat adalah adanya upaya untuk memberikan kritik dan saran pada kinerja masing-masing pekerja.

Perlu untuk dicatat bahwa empat hal ini harus ada berbarengan, tidak bisa satu per satu. Misalnya orang tidak akan bisa membuat pertimbangan-pertimbangan yang matang di dalam memutuskan sesuatu, jika ia tidak memiliki informasi yang diperlukan. Kritik dan saran juga bisa menjadi sia-sia, jika diberikan dengan menggunakan cara-cara yang tidak beradab. Jadi keempat hal tersebut harus secara bersamaan dikembangkan, guna menciptakan budaya organisasi yang mengembangkan dan membahagiakan semua pihak di dalamnya.

Ruang untuk Membuat Keputusan

Orang akan merasa dihargai, jika pendapatnya didengarkan. Orang akan merasa dihormati, jika ia diberi kesempatan untuk membuat keputusan di dalam pekerjaannya. Orang akan merasa dipercaya, jika ia

diberi kesempatan untuk belajar dari kesalahannya. Inilah yang perlu dilakukan oleh para pemilik dan pemimpin organisasi, supaya para pekerja bisa mengembangkan dirinya menjadi lebih baik lagi.

Setiap organisasi perlu untuk menciptakan kultur yang menyenangkan sekaligus memicu produktivitas. Musik dan tawa harus menjadi bagian dari kultur organisasi, sambil berusaha memberikan pelayanan yang paling memuaskan kepada klien atau pengguna jasa organisasi tersebut. Pemimpin dan pemilik organisasi perlu untuk menciptakan suasana kerja dan interaksi yang memicu setiap orang untuk bersemangat mengembangkan diri.

Perlu juga disadari bahwa manusia itu adalah mahluk yang bisa berbuat salah. Justru kesalahan adalah peluang paling besar bagi orang untuk belajar memperbaiki dirinya. Maka para pimpinan dan pemilik organisasi tidak bisa menghukum orang, semata karena ia berbuat salah, apalagi jika kesalahan itu adalah kesalahan pertamanya. Sebaliknya para pimpinan dan pemilik justru harus berusaha mengajak para pekerja untuk melihat kesalahan sebagai peluang untuk belajar dan mengembangkan diri, serta juga menjadi contoh belajar bagi teman-temannya.

Berbagi Informasi

Orang bekerja harus berdasarkan data-data yang tepat, sehingga ia bisa mengambil posisi untuk membuat keputusan tentang pekerjaannya. Orang juga harus tahu, apa perannya sebagai individu bagi tujuan organisasi yang lebih besar. Dua hal ini akan memicu orang untuk bekerja lebih baik, dan lebih terinspirasi untuk mengembangkan dirinya. Intinya pekerja tidak boleh dibiarkan buta dari perkembangan-perkembangan terbaru yang dialami perusahaan.

Inilah yang disebut sebagai manajemen buku terbuka. Sistem tata kelola organisasi, di mana setiap informasi terbuka untuk setiap pekerja di dalam organisasi tersebut akan menciptakan kepercayaan di antara mereka. Setiap orang lalu bisa membuat keputusan berdasarkan informasi akurat yang mereka punya. Mereka pun bisa mengembangkan diri mereka seturut dengan situasi kontekstual yang ada.

Keberadaban Organisasi

Organisasi haruslah memiliki nilai-nilai yang melandasi aktivitasnya. Dan salah satu nilai yang amat perlu diperhatikan adalah nilai keberadaban di dalam organisasi tersebut. Menurut penelitian yang dibuat oleh Christine Pearson di berbagai perusahaan multinasional di dunia, organisasi yang tidak memperhatikan keberadaban interaksi antar pekerja di dalamnya akan mengalami kerugian yang amat besar. Lebih dari 50% pekerjanya akan secara sengaja menurunkan kualitas kerja mereka. Dua pertiga dari pekerja yang ada cenderung menghindari hubungan langsung dengan orang-orang yang mereka anggap telah bersikap tidak beradab pada mereka. Secara statistik seluruh kinerja pekerja di organisasi tersebut menurun. (Spreitzer-Porath, 2011)

Apa contoh dari sikap tidak beradab? Misalnya Anda menghina hasil kerja pegawai Anda, tanpa sebelumnya memberi petunjuk yang memadai. Atau jika Anda menghina pendapat pegawai Anda yang sebenarnya berniat baik untuk membantu mencarikan solusi atas permasalahan yang ada. Juga ketika Anda memaki bawahan Anda di depan teman-temannya.

Sikap-sikap semacam itu memasung keinginan orang lain untuk berkembang. Orang-orang yang menjadi korban dari sikap tidak beradab cenderung juga untuk bersikap tidak beradab pada koleganya. Dihadapkan pada perlakuan yang tidak beradab, orang akan cenderung bersifat defensif, malas mengambil resiko di dalam pekerjaan, dan pada akhirnya enggan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Kritik dan Saran

Sikap beradab harus menjadi bagian dari kultur perusahaan. Dan sikap ini hanya dapat dibentuk, jika ada proses kritik dan saran yang berlangsung secara berkelanjutan antar kolega di dalam organisasi. “Masukan-masukan”, demikian tulis Spreitzer dan Porath, “menciptakan kesempatan dan energi untuk belajar yang amat penting untuk menciptakan kultur pengembangan diri.” Peran kritik dan saran amatlah penting untuk

menciptakan kultur yang memungkinkan semua orang belajar dan mengembangkan diri.

Dalam konteks ini tugas seorang pemimpin adalah menunjukkan kelemahan serta kekuatan organisasi, dan mengajak setiap orang di dalam organisasi untuk membantu mengembangkan kekuatan, serta mengurangi kelemahan yang ada. Pendapat setiap orang dihargai, dan diberikan tempat yang semestinya. Dengan pola ini setiap orang akan merasa menjadi bagian dari pembentukan kultur dan proses mewujudkan visi organisasi.

Jika dilakukan secara berulang dan dalam jangka waktu yang pendek, kritik dan saran justru bisa melemahkan semangat kerja organisasi. Satu-satunya cara untuk mencegah ini adalah dengan tetap mempertahankan nilai-nilai serta perilaku beradab di dalam organisasi, dan tetap menegaskan kepada semua orang di dalam organisasi, bahwa proses kritik dan saran adalah bagian integral dari proses mereka sendiri untuk berkembang.

Seperti sudah Saya tegaskan sebelumnya, menurut penelitian Spreitzer dan Porath, keempat unsur di atas tidak dapat dipisahkan, jika Anda ingin menciptakan budaya organisasi yang memungkinkan setiap orang bahagia, berkembang, dan bersama-sama maju mengembangkan organisasi yang ada. Orang tidak mungkin membuat keputusan-keputusan tepat, jika ia tidak memiliki informasi yang memadai, jaminan bahwa pemikirannya akan ditanggapi secara beradab, dan tidak mendapatkan masukan yang tepat dari kolega maupun pimpinannya.

Yang paling dibutuhkan adalah kekuatan kehendak dan tindakan dari para pimpinan maupun pemilik organisasi untuk menegaskan budaya organisasi yang ada melalui keempat unsur di atas. Hal ini amat penting untuk dilakukan. Membantu orang untuk mengembangkan diri bukan hanya baik untuk kemajuan organisasi, tetapi itu adalah hal yang baik dan benar untuk dilakukan oleh kita sebagai manusia. Dan itu adalah tujuan tertinggi.

Kepemimpinan “Belum Tentu”

Kita hidup dengan pengandaian-pengandaian yang dipercaya begitu saja. Misalnya bahwa orang yang beragama itu diandaikan pasti baik. Atau orang yang kaya secara ekonomi itu diandaikan pasti pintar. Namun seringkali pengandaian itu belum tentu benar. Sebelum mempercayai suatu pengandaian, ada baiknya kita menguji dulu pengandaian tersebut. Di tahun 2012 ini, kita perlu menggunakan paradigma “belum tentu”, sebelum salah sangka, atau malah tertipu.

Kekayaan

Orang kaya belum tentu pintar. Banyak juga orang kaya, karena mendapat warisan. Bisa juga ia menang lotere, menang judi, menipu, atau korupsi, lalu menjadi kaya. Tidak ada hubungan yang pasti antara kekayaan dan kecerdasan.

Di Indonesia orang kaya seringkali dianggap orang cerdas. Pendapat-pendapat mereka didengarkan, bukan karena pendapat itu benar, melainkan karena yang berbicara adalah orang kaya. Bahkan orang kaya dengan mudah dicalonkan menjadi anggota DPR/DPRD bukan karena ia layak, melainkan semata karena ia kaya. Padahal seperti Saya bilang sebelumnya, banyak orang kaya mendapatkan kekayaannya dari warisan, atau dari sumber-sumber lain yang tak menuntut kecerdasan.

Maka kita perlu menerapkan paradigma “belum tentu” di dalam melihat orang kaya. Kita perlu berhenti mendewakan orang kaya, karena mereka belum tentu benar, dan pendapat mereka belum tentu berisi. Orang kaya adalah manusia, dan manusia bisa salah, maka orang kaya pun bisa salah. Kita tidak boleh tertipu.

Orang kaya belum tentu berhati baik. Di balik sumbangan yang diberikan, ia seringkali punya motif-motif tersembunyi yang tak selalu luhur. Ia seringkali punya agenda politik ataupun bisnis yang menipu. Tidak ada hubungan pasti antara kekayaan dan kebaikan hati.

Di Indonesia orang kaya, terutama ketika menyumbang, langsung dianggap orang baik. Berbagai cap positif ditempelkan ke mereka secara

naif, apalagi jika yang memuji terciprat harta dari si kaya. Uang yang berlimpah menutupi sikap kritis. Orang lalu buta terhadap si kaya, ketika ia dilumuri oleh harta berlimpah. “Maju tak gentar membela yang bayar”, begitu kata orang.

Kita perlu menerapkan paradigma “belum tentu” di dalam menghubungkan antara kekayaan dan kebaikan. Orang kaya belum tentu baik, walaupun ia tampaknya baik dengan menyumbang banyak orang. Kita tidak boleh tertipu, walaupun diiming-imingi harta berlimpah.

Beragama dan Bergelar

Orang beragama juga belum tentu baik. Bisa juga kedok agama digunakan untuk menutupi kejahatan yang telah ia lakukan. Ia ingin tampil suci untuk menutupi aksi jahat yang telah dilakukan atau sedang direncanakan. Tidak ada hubungan pasti antara orang yang beragama dengan orang yang baik.

Di Indonesia orang beragama dianggap pasti bermoral baik. Makanya orang takut untuk tidak beragama. Institusi-institusi tertentu sering menggunakan nama agama tertentu, walaupun isinya jauh dari hal-hal baik. Agama disamakan begitu saja dengan kebaikan, tanpa pernah secara kritis dipertimbangkan.

Kita juga harus menerapkan paradigma “belum tentu” di dalam menghubungkan antara status beragama dengan sifat baik. Jelas sekali bahwa orang beragama, serajin apapun dia beribadah, belum tentu adalah orang baik. Kita tidak boleh tertipu dengan slogan-slogan religius, jubah-jubah yang tampak suci, gelar-gelar religius, dan keahlian mengutip kitab-kitab, melainkan berani belajar untuk melihat apa yang ada di baliknya.

Orang bergelar akademik panjang, seperti professor doktor, belum tentu orang cerdas. Seringkali mereka adalah orang-orang yang bekerja sebagai dosen puluhan tahun, tetapi tidak menghasilkan karya-karya bermutu yang mencerahkan masyarakat di bidang keahliannya. Dengan kata lain gelar akademik seringkali adalah gelar formalitas yang tak selalu mencerminkan kecerdasan orang-orang yang memakainya.

Di Indonesia gelar adalah segalanya. Semakin banyak gelarnya maka ia akan semakin dianggap jenius oleh lingkungannya. Omongannya tetap didengarkan dengan penuh kagum, walaupun mungkin tak ada isinya. Gelar dipampang di forum-forum publik, seolah tak percaya diri dengan nama yang telah diberikan orang tuanya.

Orang bergelar panjang "belum tentu" cerdas dan bermoral baik. Paradigma "belum tentu" pun perlu kita terapkan di dalam memandang orang-orang bergelar panjang. Kita tidak boleh tertipu oleh kedok gelar yang dikenakan seseorang, dan perlu untuk sungguh belajar melihat apa yang sungguh ada di baliknya.

Etiket

Orang sopan juga belum tentu baik. Seringkali ia menutupi maksud jahat dengan tata krama yang tampak baik. Kata-kata lembut dikeluarkan untuk memberi kedok bagi maksud jahat yang tetap tersembunyi di balik kata-kata. Sikap sopan hanyalah topeng dari sesuatu yang tak jelas dibaliknya.

Di Indonesia orang tergila-gila dengan tata krama. Sikap sopan langsung diangap sebagai tanda kebaikan. Kata-kata lembut dianggap amat penting, tak peduli maksud tersembunyi apa yang ada di baliknya. Penampilan dan tata krama adalah ukuran bagi kebaikan seseorang.

Paradigma "belum tentu" perlu diterapkan untuk melihat kesopanan. Yang jelas orang sopan belum tentu baik. Jangan sampai kita tertipu, karena hanya terpaku melihat etiket serta tata krama, namun buta pada karakter asli yang seringkali tersembunyi di baliknya.

Litani "Belum Tentu"

Ada banyak lagi litani "belum tentu" dalam hidup kita. Orang miskin belum tentu bodoh. Orang miskin belum tentu tak bahagia. Bisa saja ia miskin, karena ditipu orang, atau karena hidup mempermainkannya tanpa tujuan. Bisa saja ia miskin, karena ia bahagia dengan kesederhanaan hidup, dan tak mau menjadi budak materi. Ada banyak kemungkinan.

Orang tua belum tentu bijaksana, karena bisa saja ia jarang menimba pelajaran dari pengalaman hidupnya. Orang muda belum tentu tidak tahu apa-apa, karena bisa saja ia amat reflektif di dalam menggali pelajaran dari pengalaman hidupnya. Ada banyak kemungkinan.

Orang yang berperilaku tidak lazim belum tentu sakit, atau gila. Bisa saja karena ia adalah orang yang amat kreatif, yang mampu melihat dunia dari sudut yang unik, yang tak dimiliki oleh orang-orang lainnya. Begitu pula sebaliknya; orang waras belum tentu sehat. Bisa saja ia menutupi kegilaannya dengan perilaku normal. Mayoritas pembunuh dan pemerkosa berantai adalah orang-orang yang sehari-harinya tampak normal.

Institusi ternama belum tentu bermutu. Sekolah terkenal belum tentu kualitas pendidikannya bagus. Universitas besar belum tentu mampu mendidik secara tepat. Perusahaan besar belum tentu memberikan kepuasan dan kebahagiaan pada pegawai maupun konsumennya. Ada banyak kemungkinan lain yang harus kita pertimbangkan lebih jauh.

Orang berjenggot, bersorban, dan tampak ganas belum tentu teroris. Begitu pula orang berpenampilan rapih belum tentu orang baik. Orang Batak (maaf) belum tentu jadi pengacara. Orang Tionghoa (maaf) belum tentu jadi pedagang. Ada banyak kemungkinan lain yang harus kita perhatikan.

Orang berijazah belum tentu mampu mampu bekerja dan punya karakter bagus. Dan sebaliknya juga benar, orang yang tak punya ijazah belum tentu tak mampu bekerja dan berkarakter jelek. Hasil ujian belum tentu mencerminkan kualitas diri peserta didik. Hasil psikotes belum tentu mencerminkan karakter, kepribadian, ataupun potensi diri si peserta tes. Ada banyak kemungkinan lain.

Terbuka

Di tahun 2012 ini, kita perlu lebih berpikir terbuka. Kita perlu untuk lebih menggunakan paradigma “belum tentu” di dalam hidup sehari-hari kita. Semakin banyak orang tidak bisa lagi digolongkan di dalam satu kategori pengandaian (beragama maka baik, atau sopan maka bermoral). Dunia kita semakin banyak diisi oleh hal-hal yang “belum tentu”. Kesadaran

semacam ini adalah komponen yang amat penting di dalam kepemimpinan kontemporer.

Jangan sampai kita tertipu, atau salah membuat tindakan, karena kita masih berpegang pada pengandaian-pengandaian naif yang tak terbuktikan. Ada banyak kemungkinan lain di balik pengandaian-pengandaian tersebut, yang justru merupakan peluang untuk bertindak kreatif dan menghasilkan hal-hal bermutu. Tahun 2012 adalah tahun baru, namun “belum tentu” kita semua bisa berpikir secara baru. Semoga yang terakhir ini tidak benar. “Belum tentu”.....***

Kepemimpinan yang Tak Lupa

Saat ini Indonesia tengah mengalami krisis kepemimpinan. Di berbagai sektor kehidupan sangat sulit dijumpai seorang pimpinan yang bisa sungguh mengarahkan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai kegemilangan secara manusiawi. Yang banyak ditemukan adalah pemimpin yang permisif. Mereka mencari popularitas dengan bersikap ramah dan baik, namun tidak memiliki ketegasan untuk membuat keputusan. Akibatnya organisasi menjadi tidak memiliki arah yang jelas, dan ketidakpastian menghantui aktivitas organisasi tersebut. Dalam hal ini negara dan masyarakat bisa dipandang sebagai sebuah organisasi yang, juga, mengalami krisis kepemimpinan.

Juga jamak ditemukan seorang pemimpin yang bersikap otoriter terhadap pihak-pihak yang dipimpinnya. Ia memimpin tidak dengan persuasi dan argumentasi, melainkan dengan arogansi dan, jika perlu, kekerasan fisik. Kepemimpinan dengan pola semacam ini bisa ditemukan mulai dari organisasi adat, agama, sampai dengan birokrasi bisnis modern, seperti di kantor. Motivasi sang pimpinan adalah mencapai kegemilangan organisasi dengan menekan para pekerja, sehingga mereka bisa memeras tenaga dan pikiran demi kepentingan organisasi. Ironisnya tujuan tersebut (kegemilangan) tidak akan pernah tercapai. Ini juga merupakan satu bentuk krisis kepemimpinan.

Dewasa ini suatu organisasi, sama juga seperti masyarakat, terdiri dari banyak orang yang memiliki latar belakang yang begitu beragam. Di dalam teori-teori sosial, keberagaman latar belakang ini disebut juga sebagai masyarakat atau organisasi multikultur. Pola kepemimpinan yang cukup tepat digunakan untuk menata organisasi ini pun juga khas. Yang pasti pola kepemimpinan permisif dan otoriter yang sudah disinggung sebelumnya sama sekali tidak tepat untuk menata organisasi multikultur. Yang diperlukan adalah pola kepemimpinan multikultur, yakni kepemimpinan yang sungguh mengakui dan mengembangkan berbagai kultur dari pihak-

pihak yang dipimpin. Pengakuan dan pengembangan kultur menuntut pengetahuan yang mendalam terhadap beragam kultur yang ada di masyarakat. Untuk itu seorang pemimpin perlu untuk belajar sejarah dan memahami ingatan kolektif pihak-pihak yang dipimpinnya.

Di dalam tulisan ini, Saya ingin mengajukan argumen, bahwa kepemimpinan multikultur haruslah berpijak pada pengetahuan dan pemahaman akan ingatan kolektif yang tepat dari pihak-pihak terkait. Ada dua konsep dasar yang perlu diperjelas terlebih dahulu, yakni kepemimpinan multikultur dan ingatan kolektif. Untuk itu Saya akan membagi tulisan ini ke dalam tiga bagian. Awalnya Saya akan menjabarkan makna dari kepemimpinan (*leadership*), terutama kepemimpinan multikultur (1). Pada bagian berikutnya Saya akan menjabarkan makna dari konsep ingatan kolektif (2). Kemudian Saya akan mencoba merumuskan sintesis teoritis dan praktis antara konsep kepemimpinan multikultur dan konsep ingatan kolektif. Bagian ini juga merupakan kesimpulan dari seluruh tulisan ini (3). Sebagai acuan utama Saya menggunakan penelitian Zaleznik, Bordas, dan Assmann tentang kepemimpinan multikultur dan ingatan kolektif.

Kepemimpinan Multikultur

Abraham Zaleznik[5] menulis artikel yang sangat menarik di dalam *Harvard Business Review*. Ia mencoba membandingkan pemimpin dan manajer. Setiap masyarakat memiliki tipe idealnya sendiri tentang pemimpin. Di dalam praktek organisasi modern, pemimpin disamakan dengan manajer. Namun "selagi memastikan kompetensi, kontrol, dan keseimbangan kekuasaan…", demikian tulis Zaleznik, "kepemimpinan manajerial Sayangnya tidak merangsang imajinasi, kreativitas, ataupun perilaku etis…"[6] Manajer terlalu berfokus pada kontrol dan birokrasi. Fokus yang berlebihan tersebut akan secara bertahap namun pasti mematikan

[5] Saya mengacu pada Zaleznik, Abraham, "Managers and Leaders, Are They Different?", dalam *Leadership Insight, Harvard Business Review*, Harvard University Press, 1992, 15-24.
[6] *Ibid*, 15.

kreativitas dan imajinasi, yang sesungguhnya sangat penting untuk kemajuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi pikiran dan tindakan orang lain. Maka sosok pemimpin adalah sosok yang berkuasa. Menurut Zaleznik kekuasaan tersebut selalu mengandung resiko. Ada dua resiko yang, menurut Saya, patut diperhatikan. *Pertama,* banyak pemimpin mengira, bahwa kekuasaan itu otomatis memproduksi hasil langsung yang nyata. Pemimpin yang berkuasa diharapkan untuk segera menyelesaikan persoalan, atau memenuhi tujuan tertentu. Pandangan ini tidak sepenuhnya benar. Pemimpin yang diharapkan langsung menyelesaikan masalah justru bisa mengancam kejernihan dan integritas sang pemimpin tersebut.

Kedua, pemimpin mudah sekali tergoda untuk memperbesar kekuasaannya, dan menyalahgunakannya untuk kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan awal. Inilah penyakit klasik yang cukup banyak dialami oleh para pemimpin di dalam sejarah. Dua bentuk resiko ini juga dapat ditemukan, menurut Zaleznik, di dalam organisasi modern, seperti bisnis, pemerintahan, sekolah, universitas, maupun rumah sakit. Dalam arti ini organisasi dapat dipahami sebagai, "sistem, yang memiliki logika pada dirinya sendiri, dan semua beban dari tradisi..."[7] Sistem tersebut semakin kokoh. Pemimpin di dalam organisasi modern pun kini disebut sebagai manajer.

Menurut Zaleznik organisasi modern, dengan manajer sebagai pimpinannya, menekankan kultur rasionalitas dan kontrol. Dalam arti ini manajer adalah orang yang mengatur semua sumber daya yang ada untuk mencapai satu tujuan tertentu. "Seorang manajer", demikian tulisnya, "adalah orang yang penyelesai masalah (*problem solver*)."[8] Dalam arti ini kepemimpinan disempitkan melulu menjadi usaha untuk menyelesaikan masalah-masalah praktis. Hal-hal praktis tersebut dapat diselesaikan, jika manajer, dan semua sumber daya yang dimilikinya, mampu bekerja secara efektif dan efisien. "Tidak diperlukan seorang jenius ataupun sikap pahlawan

[7] *Ibid.*
[8] *Ibid*, 16.

untuk menjadi seorang manajer", demikian Zaleznik, "melainkan konsistensi, keteguhan pikiran, kerja keras, kecerdasan, kemampuan analitis, dan mungkin yang terpenting, toleransi dan kehendak baik."[9]

Namun menurut Zaleznik di dalam organisasi modern, pemimpin berubah menjadi manajer yang cara berpikirnya birokratis. Manajer semacam ini mempercepat tumbuhnya kultur birokratis di dalam organisasi modern, yang nantinya juga menjadi penghambat kreativitas. Jika sampai politik dan pendidikan menjadi birokratik, maka roh yang mendasari keduanya akan terkikis. Yang tercipta adalah prosedur politik tanpa semangat demokratis, dan prosedur pendidikan yang dikosongkan dari pencerahan ataupun kemanusiaan. Kiranya itulah yang dikhawatirkan oleh Zaleznik.

Di samping orientasi pada kreativitas dan dinamika organisasi, Juana Bordas, di dalam bukunya yang berjudul *Salsa, Soul, and Spirit: Leadership for a Multicultural Age*,[10] menambahkan, bahwa para pimpinan dan manajer haruslah mengadopsi gaya kepemimpinan multikultur, supaya bisa berhasil di dalam dunia yang semakin multikultur ini. Sekarang ini banyak organisasi di dalam masyarakat hidup dan berkembang dalam interaksi dengan berbagai kultur, baik di dalam maupun antar organisasi. Orang-orang dari berbagai latar belakang suku, agama, ras, bangsa, dan usia bekerja sama dalam satu organisasi. Pola kepemimpinan yang diperlukan untuk memimpin organisasi multikultur ini pun berbeda dengan pola kepemimpinan gaya lama, yang cenderung otoriter dan birokratis.

"Model kepemimpinan sekarang, walaupun mungkin berbeda dari orang ke orang dan metode ke metode," demikian tulis Bordas, " secara umum memiliki bias yang sama ke arah pengaruh cara berpikir Barat – atau

---

[9] *Ibid.*

[10] Untuk selanjutnya Saya mengacu pada http://newsblaze.com/story/20070906054647tsop.nb/topstory.html diakses pada 12 Maret pk. 8.42. Tulisan tersebut berpijak pada buku berikut: Bordas, Juana, *Salsa, Soul, and Spirit: Leadership for a Multicultural Age,* San Fransisco:BK Publisher, 2007. Saya juga menjadikan buku ini sebagai acuan.

Eropa."[11] Fakta keberagaman adalah suatu keuntungan tersendiri. Tugas seorang pemimpin baik di dalam organisasi ataupun masyarakat multikultur adalah menggali kekayaan pembelajaran dan nilai, yang terdapat di dalam masing-masing kultur yang ada, guna mencapai dinamika kerja yang paling maksimal. Bordas di dalam bukunya berulang kali menegaskan, bahwa organisasi yang paling berhasil di masyarakat sekarang ini adalah organisasi yang "menggabungkan pengaruh, praktek, dan nilai-nilai dari berbagai kultur yang berbeda dengan cara yang penuh hormat dan produktif."[12] Ada dua keuntungan mendasar yang dapat diperoleh, jika kepemimpinan multikultur ini diterapkan. *Pertama,* lingkungan kerja akan terasa nyaman. Kenyamanan akan mendorong kinerja dan produktivitas. *Kedua,* bila organisasi tersebut adalah organisasi bisnis, pelanggan yang berasal dari beragam kultur juga dapat merasa nyaman membangun hubungan dengan organisasi tersebut.

Paradigma multikulturalisme sangatlah pas untuk diterapkan di dalam pola kepemimpinan. Kepemimpinan multikultur semacam ini akan menciptakan pola kerja yang adaptif dan terbuka, sehingga berbagai orang, yang berasal dari latar belakang yang berbeda, mampu memberikan yang terbaik di dalam proses kerja mereka. Kepemimpinan multikultur juga akan mampu menciptakan komunitas kerja yang harmonis, dan bukan hanya sekedar perusahaan bisnis semata. Orang-orang yang berasal dari berbagai latar belakang bisa mengembangkan potensi mereka semaksimal mungkin, dan menyumbangkannya untuk kepentingan bersama. Menurut Bordas kepemimpinan multikultur mutlak diperlukan oleh organisasi, guna bertahan secara kompetitif di era globalisasi sekarang ini.[13]

---

[11] *Ibid, ""Today's leadership models, although they may differ from person to person and method to method, generally have a common bias toward Western- or European-influenced ways of thinking,"*

[12] *Ibid, "that the most successful businesses will be those that incorporate the influences, practices, and values of these diverse cultures in a respectful and productive manner"*

[13] Lihat, *Ibid, ""Multicultural leadership encourages an inclusive and adaptable style that cultivates the ability to bring out the best in our diverse workforce and to fashion a sense of community with people from many parts of the globe," says Bordas. "It enables a wide spectrum of people to actively engage, contribute, and tap their potential. That's why making sure that your workplace has culturally inclusive*

Bordas juga menegaskan bahwa syarat pertama dari kepemimpinan multikultur adalah kemauan para pimpinan untuk mempelajari kembali sejarah bangsa-bangsa, terutama masa kolonialisme. Kolonialisme yang merupakan penjajahan sekaligus penyebaran budaya Eropa hampir ke seluruh dunia menghasilkan cara berpikir eurosentris, yakni cara berpikir yang menilai segala sesuatu dari cara berpikir orang Eropa yang rasional, logis, sistematis, dan teknis. Segala sesuatu yang tidak memenuhi kriteria itu dianggap tidak baik. Cara berpikir tersebut juga menempatkan orang-orang Eropa pada status yang lebih tinggi daripada bangsa-bangsa lain.

Teori-teori kepemimpinan sendiri memang banyak dirumuskan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika. Akibatnya teori-teori tersebut seringkali mengabaikan pentingnya mengelola perbedaan kultur, terutama pada kultur non Eropa dan Amerika, untuk meningkatkan kinerja. Maka dari itu menurut Bordas, seorang pemimpin yang memiliki paradigma multikulturalisme haruslah sadar akan sejarah. Pemimpin haruslah mempelajari sejarah secara mendalam. Inilah tugas tersulit yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin multikultur, karena ia dipaksa untuk mengubah cara berpikir yang, mungkin saja, telah ia pegang bertahun-tahun. Proses memahami sejarah tersebut tidak bisa hanya dengan satu atau dua seminar sejarah. Proses pemahaman datang melalui waktu dan ketulusan untuk memahami. Faktor ini membuat kepemimpinan multikultur menjadi tantangan terbesar para pimpinan sekarang ini.[14]

Menurut Saya argumen Bordas tersebut sangatlah penting. Seorang pemimpin multikultur adalah seorang pemimpin yang memahami dan sadar akan sejarah. Pada titik ini sejarah, menurut Saya, bukanlah dipahami sebagai deskripsi fakta semata, tetapi juga mencakup ingatan kolektif yang beragam kultur yang terkait dengan kehidupannya. Dapat dengan lugas

---

leadership will be one of the most important transitions you make into the new globalized world."

[14] Lihat, *Ibid, ""For mainstream leaders, understanding the history that gave rise to ethnocentricity is perhaps the most difficult step in transforming leadership to an inclusive, multicultural form," says Bordas. "You can't just go to a seminar for a day and come out understanding why the old Eurocentric leadership models won't work in a globalized world. You need to learn about these cultures in order to develop the clarity that allows you to incorporate multicultural leadership techniques into your organization."*

dikatakan, bahwa seorang pemimpin multikultur haruslah memahami ingatan kolektif orang-orang yang dipimpinnya, karena di dalam ingatan kolektif terdapat pemaknaan identitas dan harapan dari manusia yang ada di dalamnya. Dengan kata lain ingatan kolektif adalah konsep historis yang lebih luas dan menyeluruh daripada sejarah faktual semata. Namun apa yang dimaksud dengan ingatan kolektif? Pada bagian berikutnya Saya akan menjelaskan beberapa inti penting dari konsep ingatan kolektif dengan mengacu pada pemikiran Jan Assmann.

Ingatan Kolektif

Menurut Assmann ingatan adalah kemampuan manusia untuk menciptakan kesadaran tentang dirinya sendiri, baik di level pribadi maupun sosial.[15] Kesadaran tersebut muncul dalam pemaknaan ruang dan waktu. Ruang dan waktu itulah yang menjadi panggung bagi peristiwa. Namun menurut Asmann waktulah yang sungguh mempengaruhi pembentukan dan pengembangan identitas, baik personal maupun kolektif.

Assmann berpendapat bahwa ingatan terdiri dari dua level, yakni level personal dan level sosial. Pada level personal "ingatan adalah materi dari sistem mental-saraf kita."[16] Sebelum wacana tentang ingatan kolektif berkembang, para ahli hanya mengenali tipe ingatan ini di dalam kajian mereka. Namun penelitian dan teori berkembang, lalu ditemukan level kedua dari ingatan, yakni level sosial. Pada level sosial "ingatan adalah soal dari komunikasi dan interaksi sosial."[17] Assmann dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh Maurice Halbwachs, seorang pemikir Prancis yang mengajukan argumen, bahwa ingatan lebih kuat berpijak pada sosialisasi dan komunikasi. Dalam arti ini terdapat dialektika antara ingatan dan masyarakat. Di satu sisi ingatan muncul dalam proses relasi manusia dengan lingkungan sosialnya. Di sisi lain ingatan membuat manusia mampu hidup bersama dengan manusia lainnya.

---

[15] Pada bagian ini Saya mengacu pada Jan Assmann, "Communicative and Cultural Memory", dalam *Media and Cultural Memory*, New York, Berlin: Walter de Gruyter, 2008, 109-118. *"Memory is the faculty that enables us to form an awareness of selfhood (identity), both on the personal and on the collective level."*

[16] *Ibid*, 109, *"memory is a matter of our neuro-mental system"*

[17] *Ibid, "memory is a matter of communication and social interaction"*

Assmann lebih jauh berpendapat, bahwa kultur adalah bagian dari ingatan kolektif suatu masyarakat. Ingatan kolektif terekam dalam simbol-simbol yang kurang lebih permanen, seperti struktur bangunan, tata jalan raya, dan sebagainya. Simbol tersebut kemudian diwariskan ke generasi berikutnya. Pewarisan simbol adalah pewarisan kultur. Dan pewarisan kultur akan mempengaruhi identitas kelompok terkait. Semua itu terkait erat dengan konsep ingatan. "Ingatan kita", demikian Assmann, "yang kita miliki sebagai mahluk yang dilengkapi dengan pikiran manusia, ada hanya dalam interaksi terus menerus tidak hanya dengan ingatan manusia, tetapi juga dengan benda-benda."[18] Benda-benda itulah yang disebut Assmann sebagai simbol-simbol eksternal.

Assmann juga berpendapat bahwa ada relasi dialektis antara manusia yang mengingat dengan benda yang menciptakan ataupun menyulut ingatan. "Benda-benda", demikian tulisnya, "tidak memiliki ingatan pada dirinya sendiri, tetapi benda-benda itu mengingatkan kita, memancing ingatan kita, karena benda-benda itu membawa ingatan yang telah kita tanamkan kepadanya, benda-benda seperti piring, ..ritus, gambar, cerita, tata atur bangunan.."[19] Seperti yang langsung diduga, Assmann menjabarkan relasi antara tindak mengingat dan pemicu ingatan di level individual. Namun bagaimana dengan level sosial?

Di dalam level sosial, peran simbol justru semakin penting. Bagi Assmann kelompok tidaklah bisa mengingat. Yang mengingat adalah individu-individu yang hidup di dalam kelompok. Individu-individu tersebut menciptakan simbol yang menegaskan jati diri mereka sebagai sebuah kelompok. Inilah dasar berpikir dari keberadaan museum, monumen, arsip, dan semua tugu peringatan lainnya. Assmann menyebut ini sebagai ingatan kultural (*cultural memory*). "Untuk dapat menanamkan kembali tingkatan dari generasi," demikian Assmann, "ingatan kultural... ada di dalam bentuk-

---

[18] *Ibid,* 110, *"Our memory, which we possess as beings equipped with a human mind, exists only in constant interaction not only with other human memories but also with "things,"*

[19] *Ibid, "Things do not "have" a memory of their own, but they may remind us, may trigger our memory, because they carry memories which we have invested into them, things such as dishes, feasts, rites, images, stories and other texts, landscapes, and other "lieux de mémoire.""*

bentuk yang ditanamkan dan membutuhkan institusi dari pelestarian..”[20] Dengan kata lain ingatan kolektif membutuhkan simbol untuk mempertahankan dan mengembangkan dirinya sendiri.

Assmann membedakan antara ingatan kultural dan ingatan kolektif. Ingatan kultural membutuhkan institusi resmi untuk pelestarian dan pengembangannya. Sementara ingatan kolektif –atau yang disebutnya sebagai ingatan komunikatif- tidak. “Ingatan komunikatif”, demikian tulisnya, “tidak institusional; ingatan komunikatif tidak didukung oleh institusi apapun.”[21] Ingatan kolektif menurut Assmann tidak memerlukan peringatan, tidak diformalisasikan dengan upacara, tugu, ataupun simbol-simbol material lainnya. Sebaliknya ingatan kolektif hidup dan berkembang di dalam percakapan dan komunikasi sehari-hari antara manusia. Idealnya ingatan kolektif berkembang menjadi ingatan kultural yang diabadikan dalam tugu peringatan, baik material maupun imaterial. Namun ingatan kolektif seringkali terlupakan begitu saja, walaupun tidak pernah seutuhnya terlupakan, karena ia akan mengendap menjadi tradisi.

Ingatan kolektif adalah sesuatu yang dinamis, penuh tegangan, dan berproses terus menerus. Bahkan dapat juga dikatakan, bahwa ingatan itu sebenarnya bukanlah sebuah kata benda, melainkan kata kerja. Maka ingatan berarti ‘mengingat’. Kata mengingat lebih tepat menggambarkan ingatan, karena menekankan aspek perubahan dan proses yang terus berkelanjutan.[22] Hal yang sama berlaku dengan relasi antara ingatan dan identitas. Assmann juga mengutip pendapat Amartya Sen tentang identitas. Bagi Sen identitas yang tetap adalah suatu ilusi. Identitas tunggal juga merupakan sebuah ilusi. Identitas manusia terbentuk dari persilangan antara beragam identitas, mulai dari ras, agama, suku, ideologi, dan sebagainya. Identitas manusia juga terbentuk dari ingatan kultural dan ingatan kolektif.

---

[20] *Ibid,* 111, *“In order to be able to be reembodied in the sequence of generations, cultural memory, unlike communicative memory, exists also in disembodied form and re-quires institutions of preservation and reembodiment.”*

[21] *Ibid, “Communicative memory is non-institutional; it is not supported by any institutions”*

[22] Pendapat ini Saya kembangkan dalam diskusi dengan Eric M. Santosa, Dosen Fakultas Psikologi UNIKA Atma Jaya, Jakarta.

Walaupun begitu ingatan kolektif, seperti kita sudah singgung sebelumnya, adalah sesuatu yang terbuka dan penuh dengan ketidakpastian. Identitas akan terbentuk jika ingatan kolektif tersebut dilekatkan pada sebuah simbol, baik simbol material ataupun imaterial. Dalam arti ini menurut Assmann, ingatan dapat dipahami sebagai pengetahuan yang terkait dengan identitas, terutama identitas diri yang berasal dari dengan keanggotaan pada suatu kelompok tertentu, baik itu komunitas, bangsa, keluarga, ataupun agama.

Setiap kelompok menurut Assmann terbentuk dan bertahan, karena adanya ikatan afeksi di antara anggotanya. Inilah yang kiranya disebut Halbwachs, sebagaimana dikutip Assmann, sebagai komunitas afektif. Afeksi atau perasaan mengikat semcam ini bisa tumbuh, karena adanya ingatan bersama, baik ingatan kolektif maupun ingatan kultural. "Mengingat", demikian Assmann, "adalah perwujudan dari rasa kepemilikan, bahkan kewajiban sosial."[23] Untuk bisa menjadi bagian integral dari suatu kelompok, orang harus dapat mengingat ikatan yang ia miliki dengan kelompok tersebut. Begitu pula ketika ia berpindah ke kelompok lain, ia juga harus dapat melupakan ikatannya yang lama, dan mengingat serta menghayati tempatnya yang baru.

Sintesis dan Kesimpulan

Zaleznik sudah mengingatkan kita, bahwa kepemimpinan tidak boleh dipersempit hanya kepada kontrol dan soal birokratis semata. Sebaliknya kepemimpinan harus mencerminkan roh dan idealisme yang melampaui soal kontrol dan birokrasi. Di sisi lain Bordas juga sudah mengingatkan kita, bahwa kepemimpinan di dalam masyarakat multikultur memang melibatkan idealisme, tetapi juga perlu berpijak pada sejarah dan ingatan kolektif pihak-pihak yang terkait dengan kepemimpinan itu. Artinya sang pemimpin harus memahami sejarah dan ingatan kolektif pihak-pihak yang dipimpinnya.

Seperti yang telah dijabarkan oleh Jan Assmann, ingatan di level masyarakat setidaknya dapat dibagi dua, yakni ingatan kultural dan ingatan

[23] Assmann, 2008, 114, "*Remembering is a realization of belonging, even a social obligation*"

kolektif, atau yang disebutnya juga sebagai ingatan komunikatif. Ingatan kultural tercipta dan berkembang melalui mekanisme peringatan. Ingatan kultural dilestarikan dalam bentuk simbol yang terwujud secara materil di dalam monumen, tugu, dan sebagainya. Pendek kata ingatan kultural dilestarikan secara sistematis. Sementara di sisi lain, ingatan kolektif tidak dilestarikan secara sistematis, melainkan secara spontan melalui pola komunikasi sehari-hari. Oleh karena itu menurut Assmann, ingatan kolektif biasanya meresap ke dalam tradisi, walaupun sudah sedikit sekali orang yang mengingatnya.

Di dalam tulisan ini, Saya, dengan berpijak pada pemikiran Zaleznik, Bordas, dan Assmann, mengajukan argumen, bahwa seorang pemimpin yang memiliki kesadaran multikulturalisme haruslah memahami ingatan kolektif, dan juga ingatan kultural, yang terkait dengan identitas pihak-pihak yang dipimpinnya. Saya akan mencoba menjelaskan argumen tersebut dengan tiga langkah. *Pertama*, di dalam dunia kerja, orang selalu membawa identitasnya di dalam pekerjaannya. Dengan kata lain mereka membawa keutuhan diri mereka di dalam bekerja. Di dalam masyarakat multikultur, seorang pimpinan harus mengenali dan memahami keunikan identitas pihak-pihak yang dipimpinnya, supaya ia bisa memaksimalkan apa yang menjadi kekuatan mereka, sekaligus meminimalkan kelemahan-kelemahan yang dimilikinya di dalam proses kerja internal maupun antar organisasi.

Proses pengenalan dan pemahaman identitas seseorang hanya dapat dipahami melalui pemahaman dan pemaknaan ingatan kolektif maupun ingatan kultural. Dengan kata lain seorang pimpinan harus sungguh memahami sejarah (faktual?) maupun sejarah sebagaimana dimaknai (ingatan kolektif dan ingatan kultural) dari orang-orang yang dipimpinnya. Hanya dengan begitu ia, sang pimpinan, bisa memahami, mengapa orang-orang yang dipimpinnya berperilaku demikian di dalam aktivitas keseharian mereka. Dengan pengenalan dan pemahaman akan manusia yang tepat, maka proses tata kelola akan juga berjalan dengan maksimal. Tata kelola yang tepat akan menjamin kinerja dan kebahagiaan (*well-being*) orang-orang yang bekerja sama di dalam organisasi terkait.

Kedua, secara filosofis kerja adalah tindakan manusia yang memiliki makna mendalam. Kerja adalah realisasi identitas manusia yang membuatnya berkembang dan menjadi semakin manusiawi. Setiap pekerjaan melibatkan identitas pekerjanya, dan identitas terbentuk di dalam ingatan individu yang selalu sudah tertanam di dalam konteks sosial tertentu. [24] Kepemimpinan multikultur harus menyadari betul hal ini. Kepemimpinan multikultur yang berpijak pada ingatan kolektif akan bisa memacu para pekerja untuk tidak hanya menyelesaikan hal-hal teknis semata, tetapi mengembangkan diri dan identitas mereka yang unik dalam relasi satu sama lain. Inilah yang menjadi esensi dan tujuan kepemimpinan multikultur. Jika ini berhasil diterapkan, maka inovasi akan menjadi kultur dominan dari organisasi terkait.

Tiga, kepemimpinan selalu melibatkan pembuatan kebijakan. Dalam hal ini teori diskursus Habermas bisa menjadi acuan di dalam pembuatan kebijakan di dalam organisasi ataupun masyarakat multikultur.[25] Prinsipnya sederhana bahwa setiap kebijakan, baik di dalam masyarakat maupun internal organisasi, haruslah merupakan hasil dari proses diskusi yang rasional dan bebas antara pihak-pihak yang nantinya terkena dampak dari kebijakan tersebut, baik langsung ataupun tidak. Dalam konteks kepemimpinan multikultur, pembuatan kebijakan haruslah mempertimbangkan identitas partikular pihak-pihak yang dipimpin. Kebijakan yang ada haruslah menampung dan mengembangkan –sedapat mungkin- semua pihak terkait.

Untuk itu seperti sudah ditekankan sebelumnya, seorang pemimpin haruslah terlebih dahulu memahami sejarah dan ingatan kolektif pihak-pihak yang dipimpinnya. Hanya dengan begitu pemahaman akan partikularitas identitas bisa tercipta. Pemahaman adalah tahap awal untuk

---

[24] Lihat, Wattimena, Reza, A. A., "Ingatan Sosial, Trauma, dan Maaf", dalam *Jurnal Respons*, vol 13, Desember, Jakarta: Atma Jaya, 2008.

[25] Lihat, Wattimena, Reza A.A , *Melampaui Negara Hukum Klasik*, Yogyakarta: Kanisius, 2007.

bersikap dan perumusan kebijakan. Jika pembuatan kebijakan suatu organisasi, ataupun masyarakat, sudah menempuh proses ini, maka suatu organisasi akan bisa beradaptasi dan berubah sesuai dengan tuntutan jaman, dan mencapai kegemilangan dengan tetap memperhatikan hak-hak asasi manusia di dalam prakteknya. Para pemimpin sekarang ini perlu untuk mengadopsi pola kepemimpinan multikultur yang melibatkan pengetahuan atas sejarah (faktual) dan ingatan kolektif yang mendalam atas pihak-pihak yang dipimpinnya. Pola kepemimpinan semacam ini dapat menjamin terciptanya keadilan kultural bagi semua pihak terkait. Hanya dengan begitu kita bisa sungguh hidup dan bekerja bersama di dalam masyarakat multikultur dewasa ini. ***

Daftar Rujukan

Zaleznik, Abraham, "Managers and Leaders, Are They Different?", dalam *Leadership Insight, Harvard Business Review*, Harvard University Press, 1992, 15-24.

Bordas, Juana, *Salsa, Soul, and Spirit: Leadership for a Multicultural Age,* San Fransisco:BK Publisher, 2007.

Assmann, Jan, "Communicative and Cultural Memory", dalam *Media and Cultural Memory*, New York, Berlin: Walter de Gruyter, 2008, 109-118.

Wattimena, Reza, A. A., "Ingatan Sosial, Trauma, dan Maaf", dalam *Jurnal Respons*, vol 13, Desember, Jakarta: Atma Jaya, 2008.

------------------------------, *Melampaui Negara Hukum Klasik*, Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Internet:

http://newsblaze.com/story/20070906054647tsop.nb/topstory.html
diakses pada 12 Maret pk. 8.42.

Kepemimpinan dan Kompetisi

Dari kecil kita selalu diajar untuk berkompetisi. Ada beragam kompetisi mulai lomba baca, berenang, olah raga, sampai lomba menari. Di dalam berkompetisi kita pun diajarkan untuk menjadi yang terbaik di antara semua pesaing yang ada. Namun ada satu pengandaian yang sesat, yang ada di balik semua cara berpikir ini.

Ilusi Kompetisi

Michael Porter, ahli manajemen dari Universitas Harvard, AS, berpendapat, bahwa logika kompetisi untuk menjadi yang terbaik adalah logika yang amat salah. (Margretta, *Stop Competing to be The Best*, 2011) Justru jika Anda memimpin dengan logika semacam ini, yakni ingin berkompetisi untuk menjadi yang terbaik, hasilnya malah terbalik, yakni Anda justru akan mendapatkan hasil yang minimal. Yang harus disadari adalah, bahwa "yang terbaik" itu sebenarnya tidak ada, apapun bidangnya.

Misalnya masakan apa yang paling enak di dunia? Masakah apa yang terbaik di dunia? Bisakah Anda menjawabnya? Saya yakin tidak karena setiap orang memiliki seleranya masing-masing, dan setiap jenis makanan memiliki ciri khasnya masing-masing yang sesuai dengan konteks kultural masyarakat yang melahirkan makanan tersebut. Beberapa orang bilang bahwa makanan terbaik adalah makanan yang pedas. Beberapa suka yang gurih. Tak ada yang terbaik.

Atau mall mana yang terbaik? Pasti Anda kesulitan menjawabnya. Mall yang baik untuk satu orang tentu berbeda dengan selera orang lainnya. Ada yang suka mall yang memiliki area outdoor, namun ada yang tidak. Tidak ada mall terbaik. Tidak ada makanan terbaik. Begitulah argumen Michael Porter, sebagaimana dijelaskan oleh Margretta.

Anda pasti kaget dengan ide ini. Ini bisa dimaklumi karena di dalam keseharian, banyak *manager,* dan bahkan kepala sekolah, hendak mendorong organisasi yang dipimpinnya untuk menjadi yang terbaik, untuk

mengalahkan semua kompetitornya. Di dalam pidato-pidato ataupun rapat-rapatnya, mereka bahkan menggunakan analogi peperangan, bahwa bisnis adalah perang, dan bahwa pendidikan adalah perang. Ada efek dramatis dari pidato-pidato semacam ini. Namun Sayangnya cara berpikir semacam ini salah.

Menurut Margretta di dalam perang, hanya ada satu pemenang. Namun di dalam kehidupan pada umumnya, terutama di dalam bisnis, masalahnya tidak sesederhana itu. Di satu gang yang sama, Restoran Padang dan Restoran Cina bisa sama-sama menjadi pemenang, karena keduanya memiliki jenis pelanggan yang berbeda. Kampung Arab yang banyak berjualan kambing dan Kampung Cina yang banyak berjualan babi di Surabaya sama-sama bisa bertahan, dan mendapatkan keuntungan untuk mengembangkan bisnis mereka. Tidak ada yang terbaik.

Ketika kita ingin menjadi yang terbaik, dan mengira hanya ada satu cara untuk menjadi yang terbaik, kita akan jatuh dalam konflik yang destruktif dengan pihak-pihak yang kita anggap sebagai kompetitor, dan pada akhirnya, tidak ada pemenang. Tidak ada pihak yang mencoba berpikir alternatif, karena semuanya terpaku pada satu hal yang sama, yakni menjadi yang terbaik, karena yang terbaik hanya satu, dan yang lainnya adalah pencundang. Kualitas produk akhirnya stagnan, dan pada akhirnya, pemasukan perusahaan pun menurun.

Namun Porter –sebagaimana dicatat oleh Margretta- justru menganjurkan, agar kita menjauhi pola berpikir kompetitif semacam itu. Tentu saja bukan berarti kompetisi lalu dihilangkan sama sekali. Kompetisi perlu ada namun dengan bentuk yang berbeda, yakni berkompetisi untuk menjadi unik. (Margretta, 2011) Apa maksudnya?

Alih-alih berkompetisi untuk menjadi yang terbaik di bidang yang sama untuk mengalahkan kompetitor-kompetitor terkait, sebuah organisasi justru harus melihat ke dalam diri mereka sendiri, dan fokus untuk menciptakan produk-produk yang memberikan makna lebih untuk pelanggan mereka berdasarkan keunikan yang ada, bukan dengan meniru produk kompetitor terdekat. Fokus untuk melihat ke dalam organisasi itu sendiri, ciptakan produk-produk yang bermakna dengan harga yang terbaik

seturut dengan keunikan yang dimiliki, maka Anda akan memiliki pelanggan setia, dan bisnis akan berjalan dengan lancar.

Untuk itu sebagaimana dicatat oleh Margretta, sebuah organisasi harus menyadari dan menerima batas-batas mereka sendiri. Artinya mereka tidak mungkin memberikan semua bentuk pelayanan yang sempurna pada pelanggan. Tidak ada organisasi yang sempurna. Organisasi hanya perlu menawarkan produk terbaik yang mereka milliki, sesuai dengan keunikan organisasi itu sendiri. “Tidak ada yang lebih absurd”, demikian tulis Margretta, “..dari kepercayaan bahwa Anda bisa melakukan apapun yang semua orang lakukan, dan berakhir dengan hasil yang lebih baik.” (Margretta, 2011)

Bisnis itu lebih dekat dengan seni, bukan dengan perang. Hakekat dari bisnis adalah seni, dan bukan strategi perang. Di dalam seni musik, grup band Padi dan Dewa sama-sama terbaik di mata fans mereka sendiri-sendiri. Ruth Sahanaya dan Krisdayanti sama-sama penyanyi terbaik di mata fans mereka masing-masing. Semakin banyak penyanyi dan grup band terbaik, maka seni musik akan terus berkembang di Indonesia. Semakin banyak pengusaha yang unik dan bermutu, maka dunia bisnis akan mengembangkan peradaban Indonesia menjadi peradaban yang agung. Semua berkompetisi untuk menjadi unik dan terbaik dengan cara mereka masing-masing.

Paradoks Berdiam Diri

Setelah beragam usaha untuk menjadi unik dilakukan, dan beragam usaha untuk memberikan yang terbaik untuk pelanggan Anda telah dijalani, namun usaha belum berhasil, apa yang harus dilakukan? Bregman –seorang ahli manajemen stratejik dan kepemimpinan- menyarankan, Anda perlu untuk berdiam diri. (Bregman, *When Nothing Works*, 2011) Berdiam diri berbeda dengan pasrah atau menyerah. Berdiam diri berarti dengan sabar dan teliti menunggu dampak dari langkah-langkah yang telah dilakukan. Inilah paradoks berdiam diri, yakni berdiam, namun sebenarnya melakukan banyak hal.

Bagi Bregman di dalam hidup kita, seringkali solusi terbaik adalah dengan berdiam diri, dan melihat bagaimana proses gerak realitas terjadi. Ketika Anda sudah melakukan semua hal yang ada secara sungguh-sungguh, dan sudah berusaha mencari bantuan ke orang lain, namun tidak ada perubahan apa-apa, maka Anda perlu berhenti dan berdiam diri. Ketika Anda berdiam dengan sabar dan teliti, perubahan yang diinginkan akan mulai tampak.

"Terkadang", demikian tulis Bregman, "tidak melakukan apa-apa untuk memperbaiki justru merupakan langkah terbaik untuk memperbaiki sesuatu itu." (Bregman, 2011) Mengapa ini sulit sekali dilakukan? Karena dari kecil kita dididik untuk menjadi orang yang aktif, menjadi proaktif. Ketika ada masalah kita secara otomatis langsung berniat untuk menghantam dan menghancurkan masalah itu. Yang harus diingat adalah, ada beberapa permasalahan di dalam hidup yang tidak bisa diselesaikan dengan usaha aktif, namun justru dengan berdiam diri, sabar, dan menunggu dengan teliti.

Bregman memberikan data berikut. Pada 2009 lalu pemerintah AS menghabiskan dana sebesar 3,6 Milyar Dollar AS untuk melawan penyakit flu, batuk, dan penyakit-penyakit tenggorokan lainnya. Namun setelah diteliti lebih lanjut, dana tersebut terbuang percuma, karena obat yang dihasilkan tidak memberikan dampak apa-apa. Bahkan beberapa obat yang dikembangkan memiliki efek samping yang merugikan.

Dengan mengutip ini Bregman ingin menegaskan pada kita, bahwa seringkali, solusi terbaik adalah dengan membiarkan gejala tampil, lalu menunggu serta mengamati dengan cermat. Untuk menangani penyakit flu, cara terbaik dengan menunggu, beristirahat, sampai semua gejala berlalu. Pola berpikir ini juga berlaku untuk hal-hal lain dalam hidup, terutama di dalam bisnis. Apakah tambahan uang dari pemerintah bisa melahirkan bisnis-bisnis baru yang mampu memperluas lapangan kerja?

Saya tidak punya data yang detil tentang Indonesia. Namun di AS sebagaimana dicatat Bregman dengan berpijak pada data Sensus AS 2007 lalu, jumlah lahirnya bisnis baru dari 1977-2005 hanya naik sekitar 3-6%. Artinya semua usaha pemerintah untuk memberikan tambahan uang pada

warganya, serta banyak pengurangan pajak diberikan pada pelaku bisnis baru, tidak memiliki dampak besar bagi situasi ekonomi masyarakat. Dari data ini kita bisa belajar, *jangan-jangan* cara terbaik untuk merangsang bisnis dan ekonomi adalah dengan berdiam diri. Bagaimana menurut Anda?

Tentu saja ada beberapa hal yang harus secara proaktif dilakukan. Tapi tetap ada beberapa hal dalam hidup, di mana kita hanya bisa menunggu, mengamati, dan berdiam diri, sambil melihat realitas bergerak. Ada beberapa kelemahan manusiawi dalam hidup manusia yang tak bisa diubah, tetapi hanya bisa disadari, dan diterima begitu saja. Kita membutuhkan kebijaksanaan untuk membedakan keduanya. Namun Bregman memberikan satu tips yang berguna.

Prinsipnya begini; jika ada banyak solusi untuk satu masalah, dan masalah itu tidak selesai, maka kemungkinan besar, tidak ada solusi untuk masalah itu. Artinya kita perlu berdiam diri, dan mengamati dengan teliti. Dengan kata lain jika Anda telah mencoba empat sampai lima solusi untuk menyelesaikan suatu masalah, maka mungkin cara terbaik adalah berhenti mencoba, dan berdiam diri.

Seorang pemimpin perlu untuk mengenali organisasi yang ia pimpin, mencintai keunikan-keunikan yang ada di dalam organiasi itu, dan mengembangkannya menjadi produk bermutu yang bisa ditawarkan kepada masyarakat luas. Seorang pemimpin juga perlu untuk tahu, kapan ia perlu bertindak aktif menyelesaikan masalah, dan kapan ia perlu berdiam diri, serta melihat realitas bergerak apa adanya. Inilah dua butir kebijaksanaan yang bisa Saya tawarkan.***

Kepemimpinan dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi di dunia ini memiliki dua mimpi, yakni tetap ada, dan berkembang, baik segi kualitas maupun kuantitas. Untuk membuat dua mimpi tersebut menjadi nyata, banyak uang dikeluarkan, dan banyak usaha dilakukan. Namun sebagaimana dicatat oleh Baldoni, seringkali upaya tersebut, walaupun mulia, tidak fokus kena pada apa yang perlu dilakukan. Banyak organisasi lupa untuk menghayati satu hal yang amat penting, yang ada di dalam organisasi itu sendiri, yakni tujuan (*purpose*).

Tujuan, demikian kata Baldoni, adalah dasar bagi visi organisasi. Tujuan juga merupakan pedoman nilai untuk melaksanakan misi praktis organisasi di dalam rutinitasnya. Tujuan organisasi pula yang menjadi dasar dari kultur organisasi tersebut. "Kultur organisasi", demikian tulis Baldoni, "lahir dari organisasi yang memiliki tujuan jelas, karena tujuan adalah sesuatu yang membentuk kepercayaan individual dan norma-norma organisasi." (Baldoni, *How to Instill Purpose*, 2011)

Dengan tujuan yang jelas, dan dihayati, organisasi bisa melakukan hal-hal besar yang mengubah dunia menjadi tempat yang lebih baik. Dengan tujuan yang jelas dan dihayati, organisasi bisa tetap ada, walaupun jaman berubah, dan terus berkembang, baik dalam soal kualitas maupun kuantitas. Dengan adanya tujuan yang jelas dan dihayati bersama, organisasi bisa mencapai kesuksesan yang diharapkan.

Terkait dengan para pekerja, sekarang ini, sikap patuh buta atau taat perintah sudah tidak terlalu dibutuhkan. Setiap organisasi membutuhkan pekerja yang merasa terlibat dengan tujuan maupun visi organisasi tersebut. Mereka datang ke tempat kerja dengan semangat, dan memiliki tujuan yang jelas. Ini semua terjadi karena mereka merasa dihargai sebagai manusia yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Di dalam dunia yang terus berubah, hanya ada satu norma yang pasti, yakni ketidakpastian itu sendiri. Baldoni menyebut ketidakpastian dunia ini sebagai ambiguitas hidup. Banyak juga orang yang memandang

ketidakpastian hidup ini sebagai sesuatu yang negatif, yang harus dilenyapkan. Namun Sayangnya sikap takut pada ketidakpastian justru bermuara pada keputusan-keputusan yang didasarkan pada pikiran sempit, dan tindakan-tindakan yang reaksioner, yang justru malah merusak organisasi itu sendiri.

Menurut Baldoni para pemimpin besar di dunia ini, baik pemimpin bisnis maupun politik, menjadikan ambiguitas hidup sebagai teman, bahkan sahabatnya. Dengan memeluk ambiguitas hidup, kita bisa melihat kemungkinan-kemungkinan baru yang tak terlihat sebelumnya, asal kita mau sabar dan cermat. Adanya tujuan organisasi yang jelas dan dihayati bersama juga membantu kita memeluk ketidakpastian, dan menangkap kemungkinan-kemungkinan yang muncul kemudian, yang pada akhirnya mengembangkan organisasi tersebut.

Sekarang ini banyak pula organisasi yang mengalami krisis kepemimpinan. Pimpinan hebat di masa lalu gagal melakukan regenerasi, sehingga ketika ia pergi, organisasi mengalami kesulitan. Padahal untuk bisa bertahan melalui lintasan waktu dan perubahan jaman, organisasi membutuhkan kepemimpinan yang tangguh, yang berbasis pada nilai-nilai yang jelas.

Maka dari itu investasi perlu dilakukan, yakni dalam konteks pengembangan sumber daya manusia untuk menemukan calon-calon pemimpin di masa depan. Bahkan orang-orang muda di dalam organisasi perlu diajak bekerja sama secara langsung dengan para pemimpin yang ada, supaya terjalin hubungan yang lebih dalam, sehingga proses transfer nilai, dan refleksi atasnya, bisa terjadi secara nyata.

Langkah pertama seorang pemimpin adalah memahami dan menghayati tujuan dari organisasi yang dipimpinnya. Tujuan itu harus dibadankan, sehingga menjadi satu dengan cara berpikir dan gerak gerik dirinya. Dengan berpijak pada tujuan yang jelas, seorang pemimpin bisa mengajak pegawainya untuk terlibat, merasa berarti, dan bekerja sama untuk mencapai mimpi yang diharapkan. Dengan bekal semacam itu, ketidakpastian dan ambiguitas hidup bukanlah ancaman, melainkan justru kesempatan untuk berkembang.

Baldoni menyarankan agar setiap pemimpin organisasi tidak hanya berkomunikasi dengan menggunakan kata-kata, tetapi juga dengan perilaku rutin mereka. Perilaku yang terlibat membawa sejuta makna yang jauh lebih dalam daripada sekedar perintah kata-kata. Inilah kepemimpinan yang sejati, dan bukan sekedar bos, apalagi birokrat. Mereka terlibat di dalam semua dimensi kerja organisasinya. Dengan itu cinta mereka terhadap apa yang mereka kerjakan memancar keluar, dan menular ke komunitas sekitarnya.

Kesimpulan Baldoni amat penting untuk kita, bahwa tujuan dari suatu organisasi harus dihayati sampai ke akar-akarnya, dan bukan hanya sekedar tempelan di ruang kerja, atau kata-kata indah dalam mars organisasi. Tujuan organisasi bisa menjadi roh yang mendorong lahirnya kreatifitas, keterlibatan, dan strategi yang efektif untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Di dalam semua proses tersebut, ada satu komponen yang kerap terlupakan, yakni kemampuan pemimpin untuk menginspirasi seluruh komunitas organisasinya.

Kita hidup di masyarakat yang amat suka mengukur kemampuan dan bakat orang. Tak heran banyak orang percaya begitu saja, sampai pada level naif, pada tes bakat, tes kepribadian, dan tes-tes lainnya. Namun sebagaimana dicatat oleh Kaufman, ada satu aspek yang amat penting, yang seringkali terlupakan dalam hidup kita, yakni inspirasi. (Kaufman, *Why Inspiration Matters*, 2011) Kemampuan orang untuk mendapatkan inspirasi, dan untuk menginspirasi orang lain, seringkali lolos dari berbagai tes-tes yang ada.

Apa itu inspirasi dan mengapa itu begitu penting? Inspirasi adalah dorongan dalam diri yang membangunkan kita pada kemungkinan-kemungkinan baru. Inspirasi adalah gejolak dalam diri yang mengajak kita untuk melampaui pengalaman rutinitas sehari-hari, dan melampaui batas-batas kita yang telah ada. Dengan inspirasi orang menjadi terlibat, dan memaksa dirinya untuk bekerja melampaui kemampuan diri sebelumnya.

Di dalam hidup sehari-hari, orang suka melupakan inspirasi. Itu masuk akal saja, karena memang inspirasi bukanlah barang rutin, melainkan barang luar biasa yang datang dan pergi tanpa diduga. Di beberapa tradisi

pemikiran, inspirasi seringkali dikaitkan dengan wahyu supra natural yang berasal dari Tuhan, ataupun dewa dewi. Namun penelitian-penelitian terbaru, menurut Kaufman, berhasil menunjukkan, bahwa inspirasi bisa dikondisikan untuk ada, dan dampaknya bisa amat luar biasa. (Kaufman, 2011)

Menurutnya ada tiga aspek dasar dari inspirasi, yakni penyadaran, transendensi, dan motivasi. Inspirasi lahir dari proses penyadaran yang seringkali terjadi tanpa diduga. Proses tersebut mengangkat kita, walaupun sesaat, dari keterpakuan kita pada kepentingan maupun kekuasaan diri (transendensi diri). Pada titik itu kita memperoleh perspektif yang jernih tentang dunia, dan sadar atas adanya kemungkinan-kemungkinan baru yang sebelumnya tak terlihat.

Ketika mendapatkan inspirasi orang seperti merasa “kerasukan”, yakni melihat dunia dengan cara lain, dan merasa mendapatkan visi besar tentang hidupnya yang sebelumnya tak pernah ia dapatkan. Semua ini hanya dapat terjadi, jika ada motivasi yang cukup kuat dari individu untuk menciptakan, dan membuat mimpi terpendam menjadi kenyataan. Motivasi yang amat kuat akan melahirkan inspirasi yang tak terduga.

Dalam konteks ini inspirasi melibatkan dua hal, yakni orang yang terinspirasi oleh sesuatu, bisa mulai suara burung, hujan, dan sebagainya, lalu dia bertindak atas dasar inspirasi itu. Maka dari itu menurut Kaufman, orang-orang yang gampang terinspirasi biasanya memiliki ciri tertentu, yakni keterbukaan mereka pada pengalaman-pengalaman baru yang sebelumnya tak pernah dialami. Dari pengalaman baru mereka bisa menyerap hal-hal baru dengan mudah, dan mengintegrasikan itu semua ke dalam diri mereka.

Logikanya begini. Keterbukaan diri pada pengalaman-pengalaman baru adalah awal dari inspirasi. Dan dengan keterbukaan tersebut, orang justru bisa mendapatkan inspirasi dalam hidupnya. Artinya orang yang terbuka pada inspirasi hidup adalah orang-orang yang nantinya akan mendapatkan inspirasi tak terduga di dalam hidupnya. Maka keterbukaan diri adalah sesuatu yang amat penting.

Di sisi lain menurut Kaufman, orang-orang yang inspiratif seringkali memiliki dorongan kuat untuk menguasai dengan baik apa yang menjadi profesi atau pekerjaan mereka. Walaupun begitu mereka tetap bukan individu-individu yang kompetitif. Mereka tidak membutuhkan panggung sebagai bukti, bahwa mereka lebih baik dari orang lain. Panggung semacam itu hanya diperlukan oleh orang-orang yang tak mampu melampaui egoisme dirinya.

Orang-orang yang inspiratif seringkali memiliki motivasi diri yang amat kuat untuk mengembangkan diri. Mereka tidak terlalu peduli pada dorongan eksternal. Dampaknya amat besar. Mereka bekerja bukan untuk alasan-alasan di luar pekerjaan itu sendiri, tetapi demi dan karena pekerjaan itu sendiri cocok dengan jiwa mereka. Orang-orang inspiratif adalah orang-orang yang berhasil mentransendensi egoisme dirinya sendiri.

Secara psikologis juga dapat dikatakan, bahwa orang-orang yang inspiratif memiliki karakter psikologis yang baik, seperti kepercayaan pada kemampuan diri mereka, serta optimisme yang tinggi dalam melihat hidup dan dunia. Orang-orang inspiratif memiliki gudang inspirasi mereka sendiri. Dengan inspirasi yang ada, mereka mampu menguasai dengan baik apa yang menjadi pekerjaan mereka, kreatif dalam menemukan hal-hal baru yang berguna, mampu menyerap hal-hal baru yang belum mereka ketahui, amat percaya diri, dan optimis di dalam hidupnya.

Namun sebagaimana diingatkan oleh Kaufman, inspirasi tidak sama dengan berpikir positif. Orang yang berpikir positif di dalam setiap keadaan bisa jatuh ke dalam kenaifan tersendiri, sehingga reaksi yang ia berikan tidak tepat dengan realitas yang terjadi. Sementara orang-orang yang inspiratif (karena terinspirasi oleh banyak hal) cenderung memasuki keadaan sementara yang penuh dengan makna dan spiritualitas, yang berada di luar kontrol mereka sendiri. Pikiran positif seringkali sifatnya jangka pendek dan disadari, sementara inspirasi terkait dengan semacam pengalaman mistik, yang penuh dengan harapan, bahwa ada hal yang lebih baik, lebih baru, dan lebih penting dari apa yang sudah ada sebelumnya.

Dengan inspirasi yang ada, orang bisa menjadi kreatif, yakni mencipta hal-hal baru. Dengan inspirasi yang ada, orang bisa melihat

melampaui halangan-halangan yang ada, dan menemukan solusi yang pas untuk tantangan di depan mata. Konsekuensi logisnya orang-orang yang inspiratif, karena ia sendiri menemukan banyak inspirasi di sekitarnya, akan lebih mudah mencapai kesuksesan dalam hidupnya. Ia akan merasa bahwa hidup yang dijalaninya bermakna, lepas dari berbagai tantangan yang ada.

Lepas dari semua teori yang ada tentang inspirasi, ada satu hal yang tetap harus dipegang teguh, bahwa inspirasi datang tak terduga. Inspirasi tak bisa dipaksakan. Kita hanya bisa berusaha dengan pikiran terbuka dan motivasi yang kuat. Namun semua itu belum pasti mendatangkan inspirasi. Kesadaran semacam ini membebaskan kita dari sikap memaksa diri yang berlebihan.

Namun sebaliknya juga benar, bahwa inspirasi tidak harus bersifat mistik, atau merupakan pancaran berkah ilahi. Inspirasi menurut Kaufman paling tepat dipikirkan sebagai "interaksi yang mengagetkan antara pengetahuan yang telah ada dan informasi baru yang kamu terima dari dunia." (Kaufman, 2011) Inspirasi adalah kombinasi ganjil antara apa yang sudah diketahui sebelumnya dengan informasi baru yang dialami. Dari kombinasi ganjil itulah lahir percikan-percikan ide tak terduga.

Kombinasi ganjil tersebut tetap dapat diusahakan, selama orang menerapkan keterbukaan pikiran, bersikap positif pada pelbagai peristiwa dunia, bekerja keras di dalam profesi terkait, dan termotivasi untuk melampaui batas-batas diri yang ada. Yang juga tak kalah penting adalah orang perlu untuk membaca, mempelajari, dan memahami kehidupan orang-orang yang inspiratif, seperti para pemimpin besar dunia, ataupun orang-orang besar lainnya yang telah mengubah dunia. Kehidupan mereka adalah gudang inspirasi yang amat berharga.

Dengan terus terbuka pada kemungkinan mendapatkan inspirasi, Anda bisa menjadi pemimpin yang inspiratif. Itu digabungkan dengan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain sejalan dengan tujuan organisasi (i), kemampuan menyentuh setiap elemen organisasi secara personal dan manusiawi (ii), kemampuan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri (iii), serta keberanian untuk menantang pola berpikir lama yang mapan dan membuka diri untuk kreativitas (iv), orang

akan menjadi pemimpin hebat yang mengubah dunia menjadi tempat yang lebih baik untuk semua orang. (Kaufman, 2011)

Sebagai langkah praktis yang bisa kita lakukan sekarang adalah menciptakan situasi-situasi yang mendukung setiap orang, apapun posisinya di dalam organisasi, mampu mendapatkan inspirasi sesering mungkin, dan menerapkannya menjadi kenyataan. Siapkah Anda?

Untuk Tujuan yang Lebih Tinggi

Apakah Anda pernah membaca buku tulisan Clay Christensen, seorang dosen di Harvard Business School, yang berjudul *The Innovator's Dilemma*? Konon sebagaimana dinyatakan oleh James Allworth, buku itu adalah salah satu buku favorit Steve Jobs, salah satu pendiri dan orang yang memimpin perusahaan Apple Computer di AS mencapai masa jayanya. (Allworth, 2011)

Isinya kurang lebih begini. Di dalam perkembangan teknologi, ada beberapa perubahan yang disebut sebagai perubahan disruptif, yakni perubahan yang menggoyang tatanan yang ada. Pada awalnya perubahan ini hanya berupa inovasi yang seolah tanpa arti. Namun dalam perjalanan waktu, karena masyarakat semakin melihat nilai tambah dari inovasi ini, maka terjadilah perubahan, di mana inovasi ini menjadi penguasa pasar yang baru.

Dilema

Sejauh tafsiran Saya dilemanya terletak disini, bahwa seorang inovator seringkali tak sabar, ketika produknya dianggap tak berarti. Lalu ia berhenti mengembangkannya, dan perubahan disruptif pun tak terjadi. Inovasinya tetap tanpa arti. Pasar pun tetap dikuasai oleh aktor-aktor bisnis lama. Untuk para inovator yang punya ambisi besar, pertanyaannya adalah, apakah Saya harus tetap berinovasi, walaupun pasar tampak tak menanggapi, atau Saya berhenti, dan mengikuti trend yang sudah ada?

Dengan hidup dan karyanya, Steve Jobs menjawab pertanyaan itu dengan tegas: teruslah berinovasi! Bagi Jobs yang terpenting adalah cinta untuk berkarya menghasilkan produk-produk yang tak hanya berguna, namun juga membuat hati penggunanya bernyanyi. Ini lebih penting dari pada keuntungan finansial. "Tujuan utamaku adalah membuat sebuah perusahaan, di mana orang termotivasi untuk menciptakan produk-produk

yang hebat. Produk itu sendiri, dan bukan keuntungan finansial, yang menjadi motivasi utama...ini perbedaan yang amat tipis, namun membedakan segalanya." (Jobs dalam Allworth, 2011)

Saya pikir pertanyaan reflektifnya begini, apakah tujuan didirikannya suatu perusahaan, apakah tujuan dari bisnis? Realitasnya banyak orang bekerja keras, mengikuti semua tips-tips sukses yang ada, untuk mencapai keuntungan finansial yang besar, namun tetap gagal mencapai keberhasilan. Dalam kasus lain keberhasilan dicapai, namun perusahaan lalu jatuh ke bawah, tepat ketika sudah di atas.

Keunggulan dan Keuntungan

Hal inilah yang persis dialami Apple Computer pada dekade 1990-an. Seperti dicatat oleh Allworth, ketika Jobs mengambil alih tampuk pimpinan, perusahaan tersebut nyaris mengalami kebangkrutan, tepatnya 90 hari menuju kebangkrutan. Apa yang dilakukan oleh Jobs? Langkah awal yang ia lakukan adalah mengubah fokus perusahaan dari mendapatkan keuntungan finansial menjadi menciptakan produk-produk bermutu.

Dampaknya besar. Hampir semua divisi perusahaan diminta menghasilkan demo dan prototipe barang yang bermutu. Laporan keuangan yang menunjukan keuntungan dan kerugian ditunda terlebih dahulu. Atmosfir perusahaan berubah total, dari pengejaran keuntungan finansial, menjadi menciptakan produk-produk yang unggul untuk masyarakat.

Jobs melakukan dekonstruksi terhadap seluruh praktek bisnis yang terjadi di lapangan. Tugas bisnis adalah melayani masyarakat dengan memberikannya produk-produk yang bernilai tinggi, dan bermakna untuk mereka. Jika semua organ bisnis perusahaan berfokus pada tujuan ini, maka segalanya akan ditambahkan, termasuk keuntungan finansial, dan, terlebih, keuntungan sosial (*social profit*) dalam produk-produk bermutu yang mampu mengubah dunia menjadi tempat yang lebih baik untuk semua orang.

Tujuan yang Lebih Tinggi

Di dalam hidup kita perlu melakukan segala sesuatu untuk tujuan yang lebih tinggi. Di dalam pendidikan kita tidak boleh hanya untuk sekedar mendapatkan nilai ataupun ijazah, tetapi untuk menempa diri menjadi manusia yang memiliki karakter baik, dan bijaksana. Di dalam berpolitik kita tidak boleh hanya mengejar kuasa dan harta semata, tetapi untuk membuat kebijakan-kebijakan yang menciptakan kebaikan bersama bagi semua pihak.

Di dalam beragama kita tidak boleh hanya mengikuti ritual tanpa mengerti artinya, tetapi juga mampu mewujudkan spiritualitas kebaikan dan cinta kepada semua di dalam tindakan. Dan seperti sudah dicontohkan oleh Steve Jobs, di dalam berbisnis, kita tidak boleh hanya mencari keuntungan finansial semata, tetapi juga menciptakan produk-produk yang bermutu dan bermakna untuk masyarakat luas.

Kita perlu melakukan semuanya dengan tujuan yang lebih tinggi. Hanya dengan begitu apapun yang kita lakukan memiliki kedalaman arti, dan bermakna bagi orang-orang sekitar. Beragam krisis di Indonesia terjadi, karena kita hidup tidak dengan tujuan yang lebih tinggi, tetapi terjebak untuk memuaskan hasrat-hasrat rendah semata, seperti punya nama besar, uang banyak, dan beragam kenikmatan rendah lainnya.

Kita lupa bahwa kita adalah manusia, yang punya kemampuan bermimpi besar dan bercita-cita tinggi, serta mewujudkan mimpi dan cita-cita itu menjadi nyata. Kita bukan hewan-hewan yang hanya hidup untuk memuaskan insting-insting dasariah semata. Atau jangan-jangan sekarang ini, kita telah berubah menjadi hewan yang bertopeng manusia?

Kepemimpinan dan Revolusi

Di Mesir awal 2011, tepatnya di Tahrir Square, kita melihat sesuatu yang mengagumkan. Massa berkumpul untuk menyatakan protes mereka pada rezim yang berkuasa. Di sampingnya ada orang-orang yang menyediakan makanan gratis untuk massa demonstran, juga ada pelayanan medis, dan bahkan hiburan, supaya para demonstran tidak bosan. Di akhir demonstrasi massa yang sama kemudian membersihkan tempat demonstrasi, dan bubar secara damai.

Tahrir Square adalah ruang publik, yakni ruang milik masyarakat. Maka masyarakat memiliki tanggung jawab untuk merawatnya. Ruang publik adalah rumah sesungguhnya dari rakyat, yakni tempat mereka berjumpa, dan menyatakan kegelisahan serta harapan mereka. Maka ruang publik harus bersih, dan rakyatlah yang harus menjamin kebersihannya. (Benhabib, 2011)

Rakyat menginginkan perubahan. Mereka menginginkan revolusi damai. Maka mereka berkumpul, menggalang opini bersama, dan bergerak bersama. Di dalam sejarah para filsuf melihat fenomena ini dengan mendua hati. Di satu sisi mereka kagum, namun di sisi lain, mereka khawatir. Yah di hadapan revolusi, kita semua, tidak hanya para filsuf, memang selalu mendua hati.

Awal Maret 2011 seorang demonstran asal Mesir memegang spanduk berikut, “Mesir mendukung para pekerja di Wisconsin, Amerika Serikat. Satu dunia, satu luka.” Tak lama kemudian para pekerja Wisconsin melakukan demonstrasi, dan menulis kalimat ini di spanduk mereka, “Terima kasih. Kami cinta kalian, dan selamat atas kemenangan kalian.” Kembali lagi; satu dunia, satu luka.

Seperti dicatat Seyla Benhabib, ada perbedaan fundamental antara protes di Wisconsin dan di Mesir. Di AS masyarakat melakukan demonstrasi menentang upaya korporasi besar untuk membuat warga negara semakin pasif. Dalam arti ini mereka menggunakan analisis Michel Foucault, seorang

filsuf Perancis, yang melihat kecenderungan warga negara menjadi tubuh-tubuh yang jinak *(docile bodies)* di hadapan produk-produk kapitalis global.

Sementara di negara-negara Arab, demonstrasi dilakukan untuk menciptakan kebebasan dan demokrasi di negara mereka. Mereka sudah muak dengan semua kebohongan politik, penindasan, dan ketidakadilan selama bertahun-tahun di bawah rezim-rezim pemerintahan totaliter. Namun Sayangnya harapan itu masih jauh dari kenyataan.

Berdasarkan analisis para ilmuwan politik dunia, kemungkinan besar, negara-negara Arab tidak akan berubah menjadi negara demokratis yang mengedepankan kebebasan, melainkan kembali menjadi negara-negara autokrat yang dipimpin oleh sekelompok penguasa, entah itu militer, kelompok fundamentalis Islam, atau elit politik yang korup. Apakah analisis tersebut benar? Mari kita pertimbangkan beberapa pemikiran dari Seyla Benhabib.

Di negara-negara Arab, pelaku perubahan adalah massa yang menuntut demokrasi dan kebebasan di negara mereka. Mereka ditempa di dalam penindasan dan ketidakadilan, namun akhirnya bertumbuh merindukan kebebasan. Tentunya mereka tidak akan pernah puas, jika dipimpin oleh rezim otoriter yang korup dan menindas. Massa yang menghendaki demokrasi ini, menurut Benhabib, adalah ciri khas dari revolusi modern.

Gerakan massa di Arab menginginkan perubahan konstitusi masing-masing negara mereka, sehingga memberi tempat bagi terjaminnya hak-hak asasi mereka sebagai manusia. Mereka juga ingin menyingkirkan semua elit politik korup yang selama ini memerintah negara mereka, mulai keluarga Ghadaffi di Libya, sampai dengan tindakan keluarga Mubarak di Mesir yang memprivatisasi semua sumber daya alam negara untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Para penggerak massa mayoritas adalah anak-anak muda yang pernah mengenyam pendidikan di Eropa dan Amerika. Maka mereka sadar betul, apa yang terjadi di luar batas-batas negara mereka yang korup dan tertindas. Mereka menginginkan negara mereka bergabung dengan dunia kontemporer yang demokratis, bebas, adil, dan makmur. Di dalam semua

proses ini, keahlian mereka menggunakan media sosial, seperti facebook dan twitter, amat membantu untuk menyebarkan informasi, dan memperbesar gerakan.

Hati Saya berdebar menyaksikan semua peristiwa ini. Namun sebagaimana dicatat Benhabib, revolusi selalu menciptakan kegelisahan. Di dalam sejarah banyak revolusi berubah menjadi teror berdarah yang berkepanjangan. Yang paling nyata adalah argumen yang dituturkan oleh Edmund Burke.

Burke menganalisis Revolusi Perancis. Ia mengambil kesimpulan bahwa setiap gerakan kekerasan di dalam sejarah pada akhirnya akan menciptakan rantai kekerasan dan balas dendam yang tak terkontrol dalam jangka waktu yang juga tak bisa ditentukan. Sekarang ini Mesir dan Tunisia tidak mengalami itu. Namun bagaimana dengan Libya, Yaman, dan Siria? Banyak kemungkinan masih bisa terjadi.

Mengenai Revolusi Perancis yang bersejarah itu, Hegel punya pendapat yang juga mengerikan. Awalnya ia berharap Revolusi Perancis akan melahirkan republik keutamaan, yakni Perancis yang bebas, adil, dan makmur. Namun yang nyatanya terjadi adalah terciptanya repulik teror di bawah pemerintahan Robespierre yang, ironisnya, justru akan mati di bawah teror ciptaannya sendiri. Mengapa ini bisa terjadi?

Hegel berpendapat begini. Revolusi adalah suatu gerak sejarah yang didorong oleh kehendak universal dari alam semesta. Kehendak universal ini adalah kehendak seluruh rakyat yang tampak di dalam tuntutan maupun harapan mereka. Namun semua ini menjadi rusak, ketika ada sekelompok oran yang merasa mewakili rakyat di dalam perjuangan mereka. Jika kelompok ini semakin besar, maka mereka akan menciptakan teror yang rantai kekerasan yang sulit sekali untuk diputus.

Sekarang ini sekelompok orang pencipta teror ini bisa berkedok militer yang tampak kokoh berkuasa, ataupun kelompok fundamentalis agama yang merasa suci, dan mewakili kehendak seluruh rakyat. Jika mereka sampai berkuasa, maka cita-cita revolusi yang sesungguhnya bisa lenyap digantikan oleh teror dan kekerasan yang tak berkesudahan. Setelah revolusi damai usai, pilihan kembali di tangan rakyat, apakah mereka akan

menciptakan republik keutamaan yang demokratis, bebas, adil, dan makmur, atau mereka akan menciptakan republik teror yang justru akan merusak semua tujuan awal dari revolusi itu sendiri?

Benhabib mengingatkan kita semua, bahwa revolusi selalu dilakukan atas nama cita-cita yang lebih tinggi. Di masa modern cita-cita itu adalah melepaskan diri dari pemerintahan yang korup dan menindas, serta mewujudkan kebaikan bersama untuk semua rakyat. Namun di negara-negara Arab, cita-cita yang lebih tinggi ini masih ambigu, apakah mereka akan menciptakan kebaikan bersama untuk semua rakyat, lepas dari status agama ataupun kepercayaannya, atau mereka akan menciptakan negara yang menjalankan hukum Syariah secara murni, yang tentunya menindas orang-orang yang tak sepaham?

Hannah Arendt mengingatkan kita, bahwa revolusi adalah suatu peristiwa yang unik dan spontan. Tak ada yang bisa meramal, kapan revolusi dimulai. Revolusi itu seperti fatamorgana, ia tampak, namun seolah tak tampak, dan tak dapat diprediksi, serta bisa tiba-tiba hilang. Begitu kata Hannah Arendt.

Zizek juga sudah mengingatkan kita, bahwa revolusi adalah suatu aksi untuk membuka mulut. Masalah muncul setelah mulut terbuka, lalu kita mau mengisinya dengan apa? Kita bisa menuntut perubahan politik, namun kita mau merubah ke arah apa, dan bagaimana caranya? Inilah pertanyaan-pertanyaan yang tak terjawab di dalam revolusi, yang akhirnya menggiring cita-cita republik keutamaan menjadi republik teror. (Zizek, 2011)

Indonesia ingin berubah dari negara korup menjadi negara berkeutamaan yang mengedepankan kebebasan, keadilan, dan kemakmuran bersama. Namun peta jalan perubahan harus dibuat, mulai dari arah, sampai dengan langkah-langkah praktis untuk memastikan, bahwa kita semua sampai pada arah yang kita inginkan. Tanpa peta perubahan yang jelas dan komprehensif, kita akan terjebak di dalam cita-cita perubahan yang justru bermetamorfosis menjadi teror serta kekerasan yang berkepanjangan. Kuncinya adalah kepemimpinan yang kokoh, visioner, sekaligus mampu

berpikir serta bertindak praktis-pragmatis untuk menyelesaikan masalah. Sayang sampai detik ini, kita tak kunjung menemukannya.

Kepemimpinan dan Ketidakadilan

Tahun 2011 adalah tahun yang cukup bersejarah untuk umat manusia. Sampai Oktober 2011 setidaknya sudah ada beberapa peristiwa yang mengubah “wajah” dunia.

Musim semi di Arab, di mana rakyat di daerah Arab dan Afrika Utara mulai bergerak melawan pemerintahan diktator yang menindas mereka, kerusuhan di London terkait dengan kebijakan pemerintah yang dirasa merugikan rakyat, protes dari kelas ekonomi menengah di Israel terkait dengan semakin mahalnya harga rumah tinggal dan mahalnya biaya hidup, gerakan sosial (nasional) India melawan korupsi di negaranya, kontroversi terkait dengan hubungan Tibet dan Cina, dan yang terbaru adalah gerakan menduduki Wall Street di New York dan di berbagai bursa efek di seluruh dunia, termasuk Bursa Efek Indonesia di Jakarta. (Roubini, 2011)

Tentu saja dilihat sekilas, tidak ada benang merah yang cukup jelas dari berbagai peristiwa yang Saya sebutkan di atas. Namun jika dipikirkan lebih dalam, ada satu tema besar yang menjadi payung, yakni keprihatinan yang sangat besar terkait dengan kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi di berbagai belahan dunia. Di satu sisi kita bisa melihat para elit politik dan ekonomi semakin kaya dan berkuasa. Sementara di sisi lain, kita juga bisa melihat, bagaimana rakyat biasa bekerja keras dengan hasil dan kualitas kehidupan yang amat minimal.

Juga kita bisa melihat tingkat pengangguran yang semakin tinggi di berbagai belahan dunia. Bahkan mereka yang sudah memiliki pekerjaan pun tetap khawatir, jika sewaktu-waktu diberhentikan. Sementara orang-orang yang bekerja amat keras dan rajin tetap memiliki pendapatan yang jauh dari layak. Biaya pendidikan dan kesehatan semakin mahal, terutama di Indonesia. Sementara kualitas pendidikan tidak kunjung meningkat, sehingga menghasilkan manusia-manusia yang tidak kompeten, dan bermoral korup.

Kita juga bisa saksikan, di Indonesia, korupsi semakin merajalela. Pihak-pihak yang seharusnya ikut memberantas korupsi pun diduga melakukan korupsi. Kita juga jengah melihat lobi politik terkait dengan

perombakan kabinet, sementara di sisi lain, berbagai permasalahan bangsa juga tidak tertangani dengan baik, seperti perbedaan pendapatan yang semakin besar antara mereka yang berpunya dan tak berpunya. Rasanya kue nikmat pembangunan hanya dirasakan oleh para elit politik dan ekonomi saja.

Tentu saja tidak adil, jika kita melihat sebab dari berbagai kesenjangan yang terjadi dari satu sisi semata. Dalam konteks Cina dan India, sebagaimana dianalisis oleh Roubini, ini semua terkait jumlah penduduk kedua negara tersebut (total 2,3 milyar) yang menyediakan pekerja yang relatif "murah", baik pekerja ahli maupun yang non-ahli, yang pada akhirnya membuat harga barang produksi dari dua negara tersebut amat rendah, dan menghancurkan pasar dalam negeri negara konsumen, seperti yang terjadi di Indonesia. Juga kita bisa melihat faktor perkembangan teknologi yang membuat banyak orang tidak mampu menyesuaikan diri dengan segala kerumitan maupun akibat-akibat sosialnya.

Pemerintah juga gagal mengambil peluang dari kesenjangan sosial ekonomi yang semakin besar ini. Logikanya jika semakin banyak orang kaya, maka negara semakin kaya, karena pemasukan dari pajak juga semakin besar, karena pajak orang-orang kaya itu pun juga meningkat. Namun di Indonesia ini rupanya amat sulit, karena elit ekonomi sering berselingkuh dengan elit politik untuk menghindari pajak demi memuaskan kerakusan mereka akan harta dan kuasa.

Di Inggris dan Amerika Serikat, pemerintah menyadari hal ini. Mereka pun membuat kebijakan yang disebut sebagai demokratisasi kredit, atau liberalisasi finansial. Artinya sederhana bahwa rakyat biasa bisa meminjam uang dengan mudah untuk meningkatkan kualitas hidup ataupun usaha mereka. Namun masalah lain juga muncul, yakni semakin tak terkendalinya hutang rumah tangga rakyat biasa yang tak bisa mereka tanggung. Kredit macet pun terjadi.

Di Eropa pemerintah mengambil langkah yang berbeda. Kesenjangan sosial yang amat besar ditutupi dengan adanya pelayanan publik yang lengkap, seperti pendidikan dan kesehatan gratis bagi semua warga negara.

Dana untuk ini diperoleh dari pajak, yakni pajak progresif, di mana semakin kaya orang, maka semakin tinggi pajaknya. Namun dalam jangka panjang, seperti sudah kita lihat bersama, ini pun tidak cukup, sehingga pemerintah pun akhirnya harus berhutang. Baik di Eropa dan Amerika Serikat, hutang pada akhirnya menjadi masalah besar yang nyaris tak tertangani, seperti sekarang ini.

Rantai masalah berlanjut. Karena tak mampu bayar hutang, banyak usaha dan bisnis memutuskan untuk mengurangi produksi mereka. Dan biasanya yang pertama dilakukan adalah melepaskan pekerja-pekerja yang dianggap kurang penting untuk perusahaan. Pengangguran meningkat. Kriminalitas meningkat. Banyak keluarga tak mampu memberikan pendidikan bermutu pada anak-anaknya, sehingga mereka menjadi generasi yang hilang *(the lost generation)*. Kita pun terjebab dalam masalah sosial yang amat besar, tak jelas mau mulai dari mana, jika kita ingin mulai melakukan perbaikan.

Karena banyak pengangguran maka banyak orang tak memiliki kemampuan untuk membeli barang-barang hasil produksi. Lingkaran setannya begini; untuk mengurangi biaya produksi, maka perusahaan memecat pekerja. Namun dengan memecat pekerja, penjualan pun menurun, karena banyak orang tidak memiliki kemampuan untuk membeli barang hasil produksi perusahaan tersebut. Perusahaan pun pada akhirnya tetap merugi. Menurut Roubini "apa yang baik untuk satu situasi bisa jadi merusak perusahaan yang sama untuk situasi lainnya." (Roubini, 2011)

Di balik semua ini, logika yang bekerja adalah logika pasar bebas. Dan kita juga bisa melihat, bahwa logika pasar bebas, yang sebelumnya diangggap solusi untuk semua masalah ekonomi, kini malah menjadi sumber masalah baru yang lebih besar. Hasil akhir dari pasar bebas adalah tidak terjualnya barang produksi, kesenjangan sosial yang semakin besar (yang membawa semakin banyak masalah sosial di masyarakat), dan tumpukan hutang yang tak terbayarkan. Ironis.

Ini sebenarnya bukan masalah baru. Sebagaimana dinyatakan oleh Roubini, Karl Marx sudah melihat ini, dan merumuskan sosialisme (Marxis) sebagai alternatifnya. Ia juga sudah meramalkan, bahwa tata kelola

keuangan kapitalisme, dengan kesenjangan sosial yang terjadi, justru akan menghancurkan kapitalisme itu sendiri. "Kapitalisme yang tak diatur," demikian kata Marx, "berujung pada produksi barang-barang yang berlebih, lemahnya konsumsi masyarakat, dan krisis keuangan yang terus berulang."

Ironisnya para pengusaha Eropa dan Amerika telah menyadari ini sebelumnya. Roubini menyebut mereka sebagai "kaum borjuis yang tercerahkan" *(enlightened bourgeois)*. Untuk mencegah hancurnya bisnis mereka, dan mencegah revolusi politik, para pengusaha tersebut menegaskan pentingnya melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan gaji dan situasi kerja kaum buruh, dan membantu pemerintah menciptakan pelayanan publik yang baik, seperti pendidikan dan pelayanan kesehatan yang murah (bahkan gratis), dan tunjangan ekonomi bagi mereka yang pengangguran.

Inilah pemikiran dasar dari terciptanya negara kesejahteraan *(welfare state)*. Di dalam model negara ini, pemerintah memegang kunci penting bagi terciptanya stabilitas sosial ekonomi seluruh masyarakat. Tidak hanya itu pemerintah juga perlu untuk didukung oleh kelas pengusaha yang berhasil melalui pajak progresif (semakin tinggi tingkat ekonomi maka semakin tinggi pajaknya) yang kemudian disalurkan untuk memberikan pelayanan publik yang memadai, serta jaring pengaman sosial bagi mereka yang gagal secara ekonomi (bangkrut dan pengangguran). Saya menyebut ini semua sebagai solidaritas sosial (yang merupakan esensi dari bangsa) yang dilembagakan secara sempurna.

Bisa juga dirumuskan begini, terciptanya negara kesejahteraan adalah suatu tanggapan terhadap ancaman hancurnya sistem ekonomi yang sudah dibangun, revolusi politik yang membawa begitu banyak korban jiwa, dan krisis keuangan yang berkepanjangan. Eropa menyadari betul hal ini, sehingga selama lebih dari tiga puluh tahun, mulai dari 1940-an sampai 1970-an, mereka menciptakan negara kesejahteraan di Eropa dengan situasi ekonomi yang luar biasa stabil.

Namun ini semua runtuh ketika jumlah uang yang diperlukan untuk memberikan pelayanan publik serta tunjangan untuk pengangguran semakin besar, sementara semakin sedikit pemasukan dari pajak progresif

dari kelompok ekonomi menengah ke atas. Hutang pemerintah pun menumpuk, bahkan lebih besar dari anggaran belanja negara setiap tahunnya.

Jika hutang menumpuk maka seluruh uang pemerintah yang ada dipakai untuk membayar hutang beserta bunganya, sementara pemerintah tidak memiliki uang yang cukup untuk membiayai pelayanan publik dan tunjangan untuk masyarakatnya. Masalah sosial bermulai dari situ, dan menular ke bidang-bidang kehidupan lainnya. Tingkat ekonomi pun menurun, jika tidak stagnan.

Fenomena ini juga sudah dibaca oleh para pemikir neoliberalisme, seperti Milton Friedman dan Paul Krugman, yang pemikirannya kemudian diterapkan pada era pemerintahan Ronald Reagan di AS, dan Margaret Thatcher di Inggris. Mereka melenyapkan banyak peraturan yang mengontrol ekonomi dan perdagangan, seakan memberikan udara segar bagi perkembangan bisnis dan ekonomi. Inilah model pasar bebas. Argumennya begini; jika semua praktek ekonomi dibebaskan (dengan peraturan yang minimal), maka akan ada semacam “tangan tak kelihatan” yang akan memberikan kemakmuran tidak hanya untuk para pelaku ekonomi raksasa, tetapi juga untuk seluruh masyarakat.

Indonesia terutama setelah reformasi 1998 pun menganut model ini. Banyak peraturan terkait dengan ekonomi dan perdagangan dihapus. Perusahaan-perusahaan milik negara dijual untuk dimiliki perorangan. Kita bisa melihat sendiri hasilnya sekarang ini. “Tangan tak kelihatan” tak jua muncul, sementara kesenjangan sosial semakin besar, pemerintah yang mudah tergoda untuk korupsi bersama elit ekonomi, dan pelbagai masalah sosial tak kunjung terlihat selesai, mulai dari kemacetan di kota-kota besar, korupsi pejabat negara yang tak ditindak, sampai kelaparan di berbagai tempat di Indonesia.

Jelaslah model tata kelola ekonomi pasar bebas, dengan “keajaiban” tangan tak kelihatannya, telah gagal memberikan keadilan dan kemakmuran untuk seluruh rakyat. Kenyataannya tata kelola perdagangan bebas justru memperparah kesenjangan ekonomi yang ada. Kehadiran pemerintah dan peraturan-peraturan yang adil tetap diperlukan. Namun tata kelola negara

kesejahteraan juga perlu untuk dirombak, karena tak mampu menutup biaya pelayanan publik dan tunjangan rakyat yang memang terus membesar.

Saya memiliki dua pertanyaan yang kiranya bisa menjadi bahan refleksi kita bersama di Indonesia. Bisakah kita merumuskan tata kelola ekonomi yang memastikan kecilnya kesenjangan sosial antara yang berpunya dan yang tak berpunya di satu sisi, dan bisa menjamin pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di sisi lain? Dan jika bisa (Saya yakin bisa), apakah kita cukup mau dan mampu untuk menerapkannya secara konsisten ke seluruh penjuru Indonesia yang kita cintai bersama ini? Inilah kiranya pertanyaan yang perlu dijawab oleh para pemimpin republik ini.

Sebenarnya kita semua –terutama para pemimpin politik dan ekonomi- tidak perlu terlalu jauh mencari jawabannya. Model tata politik dan tata ekonomi yang terkandung di dalam Pancasila sudah bisa menjawab pertanyaan pertama dengan sempurna, asal nilai-nilai filosofis yang terkandung di dalamnya sungguh dihayati oleh seluruh rakyat, terutama elit ekonomi dan elit politik, dan sungguh diterapkan secara konsisten. Sila kedua sampai dengan sila kelima bisa menjadi pedoman bersama semua aktivitas ekonomi dan kebijakan politik pemerintah.

Saya menyarankan dibentuk semacam badan ideologi nasional yang bernapaskan Pancasila, yang bertugas menyaring semua bentuk kebijakan politik dan aktivitas ekonomi di Indonesia, supaya sejalan dengan nilai-nilai Pancasila yang sejati (bukan untuk pembenaran bagi tafsiran sempit ataupun kekuasaan politik semata, seperti pada masa Orde Baru). Badan ini memiliki otoritas di level pusat-nasional, maupun di daerah-daerah, dan terdiri dari orang-orang yang memang terbukti pemikiran dan aktivitas hidupnya sungguh merupakan cerminan dari Pancasila, mulai dari tokoh masyarakat sampai dengan akademisi.

Tidak boleh ada kebijakan politik, ekonomi, ataupun budaya yang terlewatkan dari badan nasional ini, baik di level pusat ataupun level daerah. Badan ini pun juga harus diminta untuk melakukan uji ulang bagi semua kebijakan politik, ekonomi, maupun budaya yang sebelumnya ada, mulai dari mekanisme pemilihan presiden, pemilihan kepala daerah, sampai

undang-undang lalu lintas dan angkutan jalan. Semua kebijakan dan aktivitas ekonomi, politik, dan budaya yang bertentangan dengan nilai-nilai sejati Pancasila (bukan nilai-nilai yang diselewengkan demi kekuasaan, seperti masa Orde Baru) harus diubah dan dihentikan. Maka badan nasional ini harus punya dasar filsafat dan hukum positif yang kokoh.

Sekarang ini kita hidup di era persimpangan. Marxisme dan komunisme sudah tidak lagi dipercaya dengan model tata kelola negara. Sementara kapitalisme dan ideologi pasar bebasnya juga sudah terbukti gagal. Indonesia punya keunggulan yang tak dimiliki negara lain, karena kita punya Pancasila. Yang kita perlukan adalah penggalian secara lebih mendalam nilai-nilai hidup yang terkandung di dalamnya, dan menerapkannya melalui pelembagaan badan ideologi nasional Pancasila, seperti Saya rumuskan sebelumnya. Ini perlu dilakukan karena bagaimanapun, dasar negara kita adalah Pancasila.

Pancasila dirumuskan dari nilai-nilai yang memang sudah tertanam di masyarakat Indonesia selama berabad-abad. Maka kita sebagai rakyat Indonesia harus mengawalnya, supaya ia bisa menjadi pedoman hidup yang sungguh nyata untuk menghadapi masa depan umat manusia yang memang semakin tak pasti.***

Kepemimpinan dan Sikap Brengsek

Semoga Anda tidak bosan dengan artikel tentang Steve Jobs. Saya ingin kembali mengunjungi sosok hidup, yang telah meninggal, dari Steve Jobs, pendiri dan reformis perusahaan Apple. Tapi ini bukan sekedar kunjungan, melainkan suatu upaya untuk belajar lebih jauh tentang cara berpikir yang mendasari keputusan-keputusan hidupnya.

Seperti dicatat oleh Gene Marks di dalam majalah Forbes, Jobs, jelas, adalah seorang jenius dalam bidang pengembangan teknologi alat komunikasi. Namun kunci utama kesuksesannya bukanlah karena dia kreatif, brilian, dan pekerja keras, setidaknya bukan hanya itu. Kuncinya – menurut Marks- adalah karena dia adalah orang brengsek. Jobs adalah seorang wirausahawan yang kreatif, brilian, pekerja keras, dan... brengsek. Jangan marah dulu. Saya jelaskan lebih jauh.

Menurut kesaksian orang-orang yang telah bekerja dengannya, Jobs adalah pemimpin yang otoriter. Dia menerapkan sensor bagi semua informasi yang keluar dari perusahaannya. Semua aktivitas perusahaan membutuhkan persetujuan langsung dari Jobs. Tidak boleh ada yang lolos dari pengamatannya.

Produk-produk Apple memang menghubungkan kita semua dengan dunia yang penuh dengan informasi. Namun di dalam perusahaan Apple sendiri, ide-ide tidak boleh diekspresikan dan diterapkan dengan bebas, melainkan harus lewat sensor yang telah dibuat oleh.. siapa?.. Steve Jobs. Di dalam tulisan sebelumnya yang berjudul Filsafat Steve Jobs, Saya mengutip motto Apple, yakni “Untuk orang-orang yang merasa tidak pas dengan komunitasnya, para pemberontak, para pembuat masalah...” Sayangnya di dalam perusahaan Apple, mereka semua harus tunduk pada perintah dan kebijakan Jobs.

Tidak boleh ada pemberitaan jelek tentang Apple. Semuanya harus dikontrol oleh Jobs. Banyak orang menuduh bahwa Jobs menentang

kebebasan berekspresi dan berpendapat. Namun ia tidak peduli, karena itu, Saya menyebutnya sebagai orang brengsek.

Itu satu sisi. Sisi lainnya ternyata sikap brengsek itu merupakan bentuk dari ketegasan dan integritas pada apa yang ingin dicapai. Jika Anda menerapkan kontrol atas produk dan aktivitas perusahaannya, seperti yang telah Jobs lakukan, mungkin Anda bisa lebih berhasil dari sekarang ini. Ingat kontrol, sensor, dan ketegasan tidak selamanya buruk.

Marks bahkan menulis bahwa di Apple amat terasa kultur ketakutan di antara para pekerjanya. Kontrol amat ketat diterapkan pada semua informasi yang beredar di dalam, maupun keluar. Bahkan Apple memiliki apa yang disebut sebagai Apple's Worldwide Loyalty Team. Tugasnya adalah memburu setiap bocoran informasi, dan menyelidiki isi notebook maupun komputer orang yang dicurigai. Wuiiih..

Bahkan Apple memiliki agen keamanan yang pernah menggeledah rumah orang di San Fransisco terkait dengan hilangnya prototipe iPhone yang belum beredar. Tidak hanya itu agen keamanan tersebut juga mengancam keluarga orang terkait dengan masalah imigrasi. Artinya ada kemungkinan orang itu, dan keluarganya, didepak keluar dari Amerika Serikat. Ini mimpi buruk bagi para imigran..

Marks menyebut mereka sebagai Apple's Gestapo. Artinya polisi rahasia Apple, seperti NAZI Jerman pernah mempunyai polisi rahasia untuk mengontrol bangsa Jerman maupun jajahannya. Ini semua bagian dari mekanisme kontrol yang amat ketat, yang ada di dalam Apple. Hmm.. serem juga yah...

Filsafat kerja Jobs adalah kontrol, kontrol, dan kontrol. Soal ini ia bisa menjadi orang yang amat brengsek. Bahkan ia tak segan menyerang media massa yang memberitakan hal-hal jelek tentang diri maupun perusahaannya. Jobs punya sekelompok pengacara yang siap menuntut reporter yang membuka informasi rahasia terkait dengan perusahaannya.

Namun apakah itu semua hal buruk? Coba perhatikan bahwa di dalam bisnis, semua bentuk kejutan, terutama kejutan yang menyebalkan, harus sedapat mungkin dikontrol. Semua hal terkait dengan produk dari perusahaan, apapun perusahaannya, harus dikontrol secara cermat.

Kita tidak hidup di surga. Banyak pencuri ide dan perusak nama baik berkeliaran di masyarakat. Sebagai seorang pengusaha –demikian tulis Marks- tentu saja Anda ingin agar produk Anda disebarkan dan disampaikan ke masyarakat dengan cara-cara yang Anda sendiri tentukan bukan? Semua ini perlu kontrol. Dan untuk menjadi seorang pengontrol yang hebat, Anda seringkali perlu menjadi orang brengsek.

Jobs adalah seorang pengontrol ulung. Ia adalah pemimpin yang otoriter. Namun semua itu dilakukan demi kebaikan dari perusahaannya, produk-produknya, pemegang sahamnya, pekerjanya, rekannya, dan terlebih.. pelanggannya. Ia bersedia dicap sebagai orang brengsek, bahkan dibenci, demi kebaikan dari orang-orang yang telah mempercayainya.

Bahkan seperti dicatat oleh Marks, produk-produk Apple mayoritas dibuat di Cina. Di dalam pabrik-pabrik Apple di Cina seringkali ditemukan anak-anak di bawah umur yang telah bekerja dengan gaji rendah untuk jam kerja yang amat panjang. Jadi mayoritas produk-produk Apple berpartisipasi di dalam penindasan kaum buruh di Cina. Jobs jelas tahu soal ini. Namun ia diam saja. Ia memang brengsek.

Tapi tunggu dulu. Apakah Jobs salah? Di satu sisi ia memang salah. Ia ingin meningkatkan keuntungan perusahaan dengan memindahkan pabriknya ke tempat, di mana tenaga kerja manusia murah, yakni Cina. Jobs jelas tidak peduli. Cita-cita tertingginya adalah memberikan kepuasan pada semua pelanggannya, dan kepada pemegang saham perusahaannya.

Sebagaimana dicatat Marks, Jobs juga bukan orang yang baik di dalam hidup sehari-harinya. Ia seringkali meremehkan orang lain, menyumpahnya dengan kasar, dan menekan serta memaksa mereka, sampai mereka bekerja melampaui titik batas kemampuannya. Untuk menciptakan produk-produk yang indah dan unggul, Jobs melupakan semua sikap baik dan empati, serta fokus untuk memaksa orang bekerja untuk melampaui kemampuan normal dirinya. Di dalam proses itu, ia tak segan menyumpah dengan kasar. Hmm.. terlihat seperti sikap orang brengsek.

Namun tunggu dulu. Andai kata Saya –dan juga Anda- bisa seperti Jobs, mungkin kita bisa lebih berhasil dari sekarang. Kita bisa mengajak –dan memaksa- orang untuk belajar, dan berprestasi di luar kemampuan

normalnya. Di dalam proses itu, kita menghasilkan produk-produk yang indah dan berguna, serta membantu mengubah dunia jadi tempat yang lebih baik untuk lebih banyak orang.

Jadi sikap brengsek itu perlu untuk menjadi pemimpin yang baik. Dan untuk menjadi pemimpin yang brengsek, Anda perlu memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Jika Jobs tidak memiliki kepercayaan diri yang cukup tinggi untuk menjadi pemimpin yang brengsek (otoriter sekaligus visioner), bisakah ia mencapai keberhasilan seperti sekarang?

Di dalam hidup sehari-hari, banyak orang, termasuk juga Saya, bersikap terlalu baik, dan takut pada konfrontasi. Padahal itu bukanlah sikap seorang pemimpin. Itu adalah sikap artis, yakni menyenangkan semua orang. Kita berperan menjadi artis, padahal tugas utama kita adalah memimpin.

"Mereka yang memiliki kepercayaan diri untuk menjadi orang brengsek, seperti Jobs, adalah orang-orang yang memberikan diri mereka sendiri kesempatan lebih besar untuk menjadi sukses," demikian tulis Marks. Tentu saja sikap brengsek tidaklah cukup, melainkan harus dibarengi dengan visi yang jelas, kerja keras, dan kreativitas tanpa batas. Pada akhirnya pelangganlah yang berbicara, apakah mereka puas atau tidak pada produk yang ditawarkan oleh perusahaan.

Satu lagi sikap buruk Steve Jobs. Ia dituduh tidak punya kepedulian sosial. Ia tidak pernah memberikan bantuan sosial pada siapapun, walaupun kekayaannya sudah lebih dari 7 biliun dollar AS. Seperti dicatat oleh Marks, setelah ia menutup program filantropik Apple pada 1997, Jobs tidak pernah membukanya kembali, walaupun keutungan Apple sudah amat besar.

Tapi itu semua berubah, setelah ia meninggal. Konon seperti ditulis oleh Marks, Jobs melepaskan semua kekayaannya untuk kepentingan sosial. Tapi pada hemat Saya bukan itu soalnya. "Yang terpenting dalam hidup adalah bagaimana kita menggunakan waktu kita di dunia ini, bukan seberapa banyak kita memberikan uang pada orang lain. Yang paling penting dalam hidup adalah seberapa banyak kekuatan dan keberanian yang kita berikan untuk melawan semua pandangan-pandangan sinis, menantang pikiran-pikiran dangkal, melawan orang-orang yang menentang mimpi-

mimpi kita, berjuang untuk menciptakan keajaiban bagi kebaikan orang-orang banyak, dan mendorong potensi umat manusia semaksimal mungkin," begitu kata Jobs.

Anda mungkin sudah punya visi yang jelas, sudah kreatif, dan sudah bekerja keras. Namun mungkin Anda belum berhasil, karena Anda belum menjadi orang brengsek, sebagaimana dicontohkan oleh Steve Jobs. Anda belum berhasil karena Anda masih berperan sebagai artis dalam bisnis, dan belum menjadi seorang pemimpin. Fokus Anda masih menyenangkan semua orang, dan belum untuk mengubah dunia.

Ini juga bisa jadi catatan untuk kepemimpinan nasional kita. Presiden bertugas memimpin bangsa, termasuk mendorong para menteri dan bawahannya untuk bekerja secara maksimal melampaui kemampuan normalnya, serta menerapkan kontrol yang kuat pada penggunaan dana kabinetnya, sehingga tidak terjadi korupsi, sekecil apapun. Untuk menjalankan itu semua, Presiden perlu untuk berperan menjadi orang "brengsek", seperti yang dicontohkan oleh Jobs. Setuju?

Tulisan ini diinspirasikan dari karya Gene Marks Judulnya Steve Jobs was a Jerk. Good for Him di dalam Forbes Online 10 Oktober 2011.

Filsafat Kepemimpinan *ala* Steve Jobs

Setiap orang pasti ingin menjadi ahli dalam satu bidang tertentu. Ada yang ingin menjadi ahli kesehatan (dokter), ahli mesin (insinyur), ahli politik, ahli pendidikan, ataupun apapun. Namun apa sebenarnya arti kata "ahli"? Seorang ahli fisika ternama, Niels Bohr, pernah menulis begini, "seorang ahli adalah orang yang telah membuat semua kesalahan yang dapat dibuat pada satu bidang yang amat sempit."

Jadi seorang ahli adalah orang yang telah membuat semua kesalahan pada satu bidang yang amat spesifik. Itulah kiranya pendapat Bohr, dan didukung oleh seorang ahli neuropsikologi, Jonah Lehrer. Jika dipikir lebih jauh, inilah juga inti belajar, yakni membuat kesalahan pada satu bidang, lalu membuat perbaikan, lalu membuat kesalahan lagi. Pendidikan bukanlah seni menghafal, melainkan suatu "kebijaksanaan yang lahir dari kegagalan." (Lehrer, 2011)

Lehrer kemudian mengutip penelitian yang dilakukan oleh Jason Moser dari Universitas Michigan, Amerika Serikat. Pertanyaan penelitiannya amat sederhana; mengapa ada orang yang sungguh belajar dari kesalahan masa lalu, dan memperbaiki dirinya, sementara yang lain tidak? Di dalam hidup setiap orang pasti pernah melakukan kesalahan. Namun nyatanya ada orang yang mengabaikan kesalahan itu, sehingga cenderung mengulanginya, dan ada orang yang belajar dari kesalahan tersebut, dan memperbaiki hidupnya. Mengapa?

Moster –menurut hemat Lehrer- mengutip penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Carol Dweck, Professor di Universitas Stanford, AS. Di dalam penelitian tersebut, Dweck membedakan dua macam orang. Yang pertama adalah orang-orang dengan pola berpikir tetap-tertutup. Sementara yang kedua adalah orang-orang dengan pola berpikir bertumbuh-terbuka. Apa bedanya?

Bedanya begini. Orang-orang dengan pola berpikir tetap-tertutup cenderung setuju dengan penilaian dari orang lain. Sementara orang-orang

dengan pola berpikir bertumbuh-terbuka cenderung percaya, bahwa orang bisa berubah, jika mereka memiliki keinginan dan sumber daya yang mencukupi untuk melakukan itu.

Orang-orang dengan cara berpikir tetap-tertutup melihat kesalahan sebagai tanda kegagalan. Kesalahan berarti Saya tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan suatu tugas, lalu pergi meninggalkannya. Sementara orang-orang dengan cara berpikir bertumbuh-terbuka melihat kesalahan-kesalahan dalam hidup sebagai awal bagi proses pembelajaran. Kesalahan adalah “mesin dari pendidikan.” (Lehrer, 2011)

Di dalam penelitiannya Moser dan Dweck sampai pada kesimpulan yang sama, bahwa kesalahan dan kegagalan, di tangan orang-orang yang memiliki pola berpikir bertumbuh-terbuka, akan menjadi alat yang amat berharga untuk belajar dan memperbaiki diri. Lebih dari itu di dalam proses belajar, orang harus menjauhi label “pintar”, dan mulai memakai label “pekerja keras”. Orang pintar cenderung merasa gagal, ketika gagal melakukan sebuah pekerjaan yang sulit. Sementara pekerja keras akan terus berusaha, belajar dari kesalahan mereka, untuk menyelesaikan suatu misi, sesulit apapun itu.

Penelitian Moser, Dweck, dan Lehrer membawa kita pada satu kesimpulan normatif kecil, bahwa orang harus menggunakan pola berpikir bertumbuh-terbuka di dalam memandang kesalahan-kesalahan dalam hidup, dan orang harus melatih dirinya menjadi pekerja keras, daripada menjadi orang “pintar”. Di dalam pendidikan dasar, anak harus lebih dipuji sebagai pekerja keras, dan sedapat mungkin tidak dipuji sebagai anak “pintar”. Menjadi pekerja keras berarti bersedia terbuka dan bertumbuh di dalam kesalahan-kesalahan hidup, serta belajar darinya. Inilah kualitas terpenting di dalam pendidikan.

Argumen ini sebenarnya sesuai dengan cara kerja pikiran manusia itu sendiri. Ketika kita mengalami kesalahan, dan itu pasti pengalaman yang amat tidak enak, otak kita akan fokus pada titik-titik penting kesalahan yang sebelumnya telah kita buat. Fokus tersebut tidak boleh diabaikan, melainkan harus diolah lebih jauh untuk menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru yang membuat kita tak lagi jatuh ke kesalahan yang sama nantinya.

Pengolahan inilah yang seringkali terlupakan, digantikan dengan sikap abai dan cuek, yang nantinya membuat kita mengulangi lagi kesalahan yang sama.

Lehrer mengutip perkataan Samuel Beckett yang amat legendaris. Bunyinya begini, "Kita mencoba. Kita gagal. Tidak apa-apa. Coba lagi. Gagal lagi. Gagal dengan lebih baik." Saya menyebutnya kesalahan-kesalahan yang bijaksana. Pertanyaannya adalah bagaimana supaya kita bisa membuat kesalahan-kesalahan yang bijaksana?

Di titik inilah pikiran dan hidup Steve Jobs, pendiri dan CEO Apple yang baru meninggal 5 Oktober 2011 lalu, bisa bermakna untuk kita. Seperti kita tahu hidup dan karya-karya Jobs mengubah cara kita bekerja, dan bahkan cara kita berpikir. Namun pada hemat Saya warisannya yang paling berharga adalah kesalahan-kesalahannya, dan cara ia menghayati kesalahan-kesalahan hidup yang telah ia buat, sampai akhir hayatnya.

Kesalahan hidup adalah bagian dari desain hidup kita. Justru pola hidup kita menjadi sempurna, karena kita melakukan kesalahan-kesalahan yang bermakna dan bijaksana. Dan kesalahan-kesalahan yang bijaksana, sebagai "mesin dari pendidikan", justru lahir dari kemauan untuk berani berpikir dan bertindak sendiri. *Kesalahan justru lahir dari kemandirian berpikir dan bertindak sendiri!*

Steve Jobs berani berpikir sendiri; berpikir berbeda. Ia membuat banyak kesalahan. Tapi ia belajar dan bergerak melampaui kesalahan-kesalahan itu. Kesalahan adalah bagian dari desain hidupnya, dan juga hidup kita semua.

Namun Sayangnya di Indonesia, keberanian berpikir sendiri –yang seringkali berujung pada kesalahan-kesalahan yang bijaksana- adalah sesuatu yang langka. Pola didik dan pola asuh anak-anak kita justru mengedepankan konformisme berpikir, yakni berpikir sesuai dengan apa yang dikatakan oleh orang lain, atau oleh otoritas yang berkuasa (orang tua, guru). Pola semacam ini membunuh kreativitas dan daya hidup anak-anak kita sendiri. (Merchant, 2011)

Merchant melukiskan situasi pendidikan sekarang ini dengan sangat baik. "Di antara tekanan dan guru, orang tua, dan teman-teman, kita

seringkali melupakan proses mencari makna hidup pribadi, dan justru menyesuaikan diri dengan kelompok.” Apa akibatnya? Akibat terjauhnya adalah kita tidak lagi percaya, bahwa diri kita unik, dan bahwa kita memiliki sesuatu yang berharga, khas diri kita, yang bisa disumbangkan untuk orang lain. Kita tidak tahu siapa diri kita, tidak berani mencipta ulang diri kita sendiri, karena kita hidup secara buta dalam aturan-aturan yang dibuat oleh orang lain.

Inilah mentalitas yang Saya sebut sebagai mentalitas “penjilat pantat”. Kita hidup dalam kerangka aturan yang dibuat oleh orang lain, menyangkal keunikan kita sebagai pribadi yang berharga, dan amat takut berbuat salah, karena sadar, bahwa berpikir sendiri berarti berpeluang besar untuk membuat kesalahan. Padahal keunikan pribadi kitalah yang membuat kita berharga sebagai manusia. Itulah yang dihayati oleh Steve Jobs.

Keunikan sudut pandang hidup Steve Jobs, sehingga mampu melahirkan produk-produk yang mengubah cara orang bekerja dan berpikir, lahir dari pengalaman hidup, cinta, dan kesalahan-kesalahan yang ia buat dalam hidupnya, sebagai akibat dari keberaniannya untuk berpikir sendiri. Andai kata Jobs menolak ini semua, lalu memilih cari aman, takut berbuat salah, namanya tidak akan dikenal, dan kita tidak akan memperoleh pelajaran hidup yang amat berharga dari perjalanan hidupnya.

Sewaktu kembali ke Apple, setelah sebelumnya sempat didepak akibat pertarungan kekuasaan internal, Jobs membuat sebuah pernyataan. Saya kutip lengkap pernyataan itu.

“Ini untuk para orang gila. Orang-orang yang merasa tak punya tempat. Para pemberontak. Para pembuat masalah. Orang-orang yang melihat segala sesuatu dari sudut yang berbeda. Orang-orang yang tak suka pada peraturan. Orang-orang yang tak punya rasa hormat pada status quo. Anda bisa mengutip mereka, tidak setuju dengan mereka, memuja, atau bahkan merendahkan mereka. Namun ada satu hal yang Anda tak bisa lakukan pada mereka, yakni mengabaikannya. Karena mereka mengubah segala sesuatu. Mereka mendorong peradaban manusia untuk maju. Dan ketika beberapa orang melihat mereka sebagai orang gila, kami justru melihat seorang jenius. Karena orang yang cukup gila

untuk berpikir bahwa mereka bisa mengubah dunia adalah orang-orang yang nantinya akan sungguh mengubah dunia." (Merchant, 2011)

Tentu saja kita semua tahu, bahwa menjadi seorang pemberontak jelas tak akan membuat kita populer. Sebaliknya kita justru akan dicaci, dimaki, dan disalahpahami. Bahkan orang-orang seperti Mahatma Gandhi dan Martin Luther King, Jr harus diasingkan dari komunitas tempat tinggalnya. Jobs sendiri tak berbeda. Ia butuh bertahun-tahun untuk menemukan cara, supaya Apple bisa mencapai kejayaan. Bahkan ia sempat dituduh sebagai orang gila oleh rekan-rekan kerjanya di Apple.

Jobs berani berpikir sendiri. Ia menolak hidup dalam "kotak" yang telah dibuat oleh orang lain untuknya. Ia pun berbuat salah. Ia jatuh dan terpuruk.

Namun kegagalan dan kesalahan dalam hidupnya, dipacu dengan keinginan untuk menjadi lebih baik, serta cita-cita untuk mengubah dunia, itulah yang membuat ia memiliki intuisi untuk menciptakan produk-produk yang tidak hanya berguna, tetapi membuat hati penggunanya bernyanyi. Jobs mengajarkan kepada kita, bahwa tugas kita bukanlah menyesuaikan diri dengan apa kata orang tentang diri kita, tetapi justru harus berpikir sendiri, dan berbuat salah, serta berani gagal. Jobs mengajarkan kita untuk mengenali tujuan dasar hidup kita yang amat unik, "untuk tidak menjadi penjilat pantat (*kiss ass*) namun menjadi orang berprestasi (*kick ass*)." (Merchant, 2011)

Pada akhirnya tugas setiap orang adalah menemukan jalan hidupnya sendiri, yakni jalan hidup yang belum pernah dilalui oleh orang lain, jalan hidup yang unik. Anda boleh kagum pada Steve Jobs. Namun sebagai tanda cinta dan kekaguman Anda, justru Anda harus menolak untuk menjadi seperti dia. Anda harus berani mendesain hidup Anda sendiri, berani salah di dalam pilihan yang Anda buat, berani gagal dalam keputusan yang telah Anda ambil, namun kemudian berani bangun dari kegagalan, dan akhirnya berani meninggal di dalam jalan hidup yang telah Anda pilih sendiri. Itulah kebijaksanaan tertinggi kehidupan yang diagungkan oleh para filsuf besar sepanjang sejarah.

Saya yakin suatu saat nanti, Steve Jobs akan berdiri bersama para filsuf besar di altar agung yang bernama.. sejarah manusia.

Kepemimpinan dan Produktivitas

Setiap hari kita membuat rencana. Rencana itu mencakup apa yang akan kita lakukan hari ini. Harapannya semua rencana tersebut bisa terlaksana dengan baik. Namun harapan tak selalu sesuai dengan kenyataan, bukan?

Ada orang-orang yang memang amat produktif. Mereka memiliki target kerja yang jelas di awal hari. Mereka pun bekerja rajin seharian penuh, fokus pada rencana mereka, dan pada akhir hari, mereka telah memenuhi target kerja mereka sesuai rencana. Orang-orang semacam ini bisa menciptakan hal-hal besar dengan melakukan hal-hal kecil secara sempurna setiap harinya.

Namun ada juga orang-orang yang tak mampu berbuat seperti itu. Di awal hari mereka memang membuat rencana. Namun jarang sekali rencana tersebut terwujud di akhir hari. Mereka cenderung untuk sibuk menjawab email, mengangkat telepon, mengurus hal-hal kecil, dan pada akhirnya, apa yang sungguh mereka rencanakan tidak terlaksana.

Orang-orang semacam ini selalu ingin cari enak. Mereka cenderung beristirahat dan memanjakan diri mereka dengan apa yang disebut sebagai *instant gratification*, yakni membuat diri nyaman, padahal pekerjaan masih banyak di depan yang belum terselesaikan. Seolah mereka jatuh ke dalam godaan dunia untuk selalu mencari kenikmatan, dan meninggalkan hal-hal yang produktif. Jika diberi kebebasan Saya yakin, banyak orang di Indonesia akan menggunakannya untuk hal-hal konsumtif, seperti main facebook, atau sekedar bergosip bersama teman.

Banyak juga orang yang sibuk, namun tak jelas kesibukannya. Saya menyebutnya sebagai *busy fool*, yakni orang-orang bodoh yang tampak sibuk. Mereka sibuk dengan hal-hal kecil, dan tak melihat gambaran besar. Tenaga habis namun hasil amat minimal.

Orang-orang semacam ini akan gagal. Bukan hanya gagal mereka pun tidak banyak belajar dari kegagalan yang telah dialaminya. Mereka akan terus mengulang kesalahan yang sama, dan jatuh pada lubang yang sama. Hasilnya pun tetap sama, yakni tak ada.

Peter Bregman di dalam artikelnya di *Harvard Business Review* menyebut ini sebagai ritual kegagalan, yakni kegagalan yang telah menjadi begitu biasa, sehingga ia menjadi ritual yang berulang terus, tanpa disadari. Kegagalan akhirnya menjadi suatu kebiasaan, dan mengental menjadi identitas diri. Mereka pun menjadi orang-orang yang tidak produktif. (Bregman, 2011)

Banyak orang mengira rantai kegagalan bisa diputus, jika orang bisa meyakinkan diri mereka sendiri, bahwa mereka adalah orang yang produktif. Sayangnya saran ini salah. Sugesti diri tidak cukup untuk melenyapkan ritual kegagalan. Yang diperlukan menurut Bregman adalah upaya untuk menciptakan ritual baru, yakni ritual produktif.

Tentu saja membangun kebiasaan baru yang produktif amatlah sulit. Dibutuhkan upaya keras untuk mewujudkan kebiasaan baru tersebut. Aristoteles –seorang filsuf Yunani Kuno- pernah bilang, bahwa hal terkuat di muka bumi ini adalah kebiasaan. Kebiasaan kita adalah identitas kita sebagai manusia.

Perubahan kebiasaan adalah suatu proses. Maka fokus bukanlah ditujukan untuk mengubah diri menjadi manusia super, tetapi pada detil proses yang tengah berjalan. Detil tersebut bisa berupa mengubah pola kerja, menahan dorongan untuk mendapatkan *instant gratification*, dan mulai melihat gambaran besar dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga tidak terjebak menjadi seorang *busy fool*. Hanya dengan begini ritual kegagalan kita, yang muncul akibat sikap tidak produktif, dapat dipatahkan.

Tantangan berikutnya –sebagaimana dicatat oleh Bregman- adalah bagaimana untuk bisa tetap menjadi orang yang produktif. Yang perlu diingat ritual, atau kebiasaan, adalah soal perilaku yang tampak. Perilaku tersebut perlu untuk tetap dipertahankan, supaya tetap ada, dan bahkan berkembang. Kuncinya adalah pada kemampuan untuk melakukan kontrol diri.

Kontrol diri menurut Tony Schwartz adalah kemampuan untuk berkata tidak di hadapan godaan untuk berhenti bekerja, dan memperoleh kenikmatan sesaat yang tidak produktif. Kontrol diri juga dapat dipandang sebagai upaya untuk melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan,

walaupun itu sulit dan tidak enak untuk dilakukan. Pada esensinya kontrol diri adalah kemampuan untuk menunda semua bentuk kenikmatan, demi mewujukan suatu misi tertentu. (Schwartz, 2011)

Dengan kata lain kontrol diri adalah displin. Tanpa kontrol diri kita tidak akan dapat mencapai apapun di dalam hidup. Sayangnya di era yang serba instan ini, konsep kontrol diri terlupakan. Orang terbuai dengan kenikmatan serta kemudahan hidup, dan merasa tak perlu lagi melakukan kontrol diri.

Berdasarkan penelitian Schwartz dapatlah dikatakan, bahwa pemahaman lama kita tentang kontrol diri sebenarnya salah. Selama ini kita memahami kontrol diri sebagai suatu upaya untuk menahan dorongan-dorongan diri, bertahan di bawah tekanan, mengikat pinggang, dan berjalan di dalam duri penderintaan hidup. Namun ini semua salah. Justru bagi Schwartz kebalikannyalah yang benar.

Kontrol diri adalah soal memperoleh dan menggunakan energi diri secara tepat. Di dalam setiap tindakan, termasuk tindakan mengontrol diri, orang perlu energi. Misalnya ketika kita sedang diet, dan memilih untuk tidak makan makanan manis, kita pun menggunakan energi untuk menahan dorongan itu. Juga ketika kita harus melakukan pekerjaan yang membutuhkan tingkat konsentrasi tinggi, ataupun menahan diri, ketika sedang diprovokasi oleh orang lain. Semuanya butuh energi.

Bahkan menurut Schwartz semua kesulitan dunia sekarang ini terjadi, akibat gagalnya manusia mengontrol dirinya sendiri. Seolah manusia kehabisan energi untuk mengontrol dirinya sendiri. Maka untuk melakukan kontrol diri, yang pertama diperlukan adalah kemampuan mengatur energi yang diperlukan untuk mengontrol diri. Caranya sederhana mulai dari menggunakan energi yang ada secara efisien, atau memiliki cara yang efektif untuk mengisi energi yang sebelumnya telah terbuang.

Schwartz memberikan beberapa tips praktis, yakni makan secara teratur, olah raga secara teratur, dan tidur secara teratur. Kita perlu makan untuk memenuhi kebutuhannya akan glukosa, yang menjadi sumber energi bagi aktivitas sehari-hari. Maka kita perlu untuk makan 5-6 kali sehari, terutama makanan-makanan yang mengandung karbohidrat kompleks,

seperti gandum. Kurangi makanan-makanan yang mengandung karbohidrat simpleks, seperti beras atau nasi.

Kita juga perlu melakukan olah raga, terutama yang terkait dengan penguatan jantung. Olah raga semacam ini menjamin, agar kita tetap punya stamina yang kuat, terutama ketika sedang bekerja keras. Schwartz menyarankan olah raga aerobik.

Kita juga memerlukan manajemen waktu kerja. Biasakan untuk melakukan hal-hal berat di pagi hari, ketika energi kita sedang banyak. Juga upayakan supaya kita melakukan pekerjaan-pekerjaan penting, ketika tidak banyak hal-hal yang mengalihkan kita dari pekerjaan tersebut. Energi yang diperoleh dari makanan serta olah raga yang teratur memastikan, bahwa kita bisa bekerja maksimal, ketika keadaan sedang amat membutuhkan.

Pada akhirnya kita juga perlu tidur secara teratur. Menurut penelitian Anders Ericcson, sebagaiman dikutip Schwartz, orang-orang produktif tidur dua jam lebih awal daripada orang-orang lainnya. Mereka tidur sekitar 8 jam setiap harinya. Jika ini tidak terpenuhi, maka kemampuan untuk fokus pada pekerjaan akan menurun, lebih emosional, dan reaktif pada hal-hal kecil.

Bahkan menurut Schwartz ada baiknya kita tidur 20-30 menit di siang hari. Ini akan menambah energi kita dalam jumlah besar untuk beraktivitas sore harinya. Fokus dan kemampuan berkonsentrasi akan bertambah. Badan pun akan terasa jauh lebih segar.

Kuncinya adalah kita perlu untuk menjaga energi, supaya tetap ada untuk melakukan kontrol diri, melenyapkan kebiasaan yang lama, dan membangun kebiasaan baru yang lebih produktif. Maka langkah kedua setelah mengumpulkan energi adalah membangun ritual baru yang lebih produktif. Ritual disini adalah perilaku yang tepat, akurat, pada waktu yang tepat, dan menjadi otomatis pada akhirnya, sehingga orang tidak lagi memerlukan energi besar untuk melakukannya.

Seorang filsuf ternama asal Amerika Serikat, Alfred North Whitehead, pernah berpendapat begini, “Peradaban manusia meningkat dengan menambah jumlah dari hal-hal penting yang bisa dilakukan tanpa kita harus berpikir banyak tentangnya.” (Schwartz, 2011) Dengan kata lain

peradaban manusia bisa maju, karena lahirnya banyak kebiasaan-kebiasaan baru, yakni hal-hal yang bisa dilakukan secara otomatis, yang lebih produktif.

Kepemimpinan jelas membutuhkan energi, tidak hanya untuk membuat keputusan penting, tetapi juga untuk mengontrol diri, kapan harus berhenti memperluas bisnis, dan fokus pada apa yang ada. Seorang pemimpin yang tak memiliki energi yang cukup untuk mengontrol dirinya akan membawa organisasi, dan juga dirinya sendiri, pada kehancuran. Kontrol diri juga amat diperlukan untuk membangun kebiasaan-kebiasaan baru yang lebih produktif, sejalan dengan mematikan kebiasaan-kebiasaan lama yang merugikan. Semua ini dapat dipandang sebagai langkah untuk menjadi manusia dan pemimpin yang semakin bijaksana.

Terima kasih pada Peter Bregman dan Tony Schwartz atas artikelnya di Harvard Business Review.

Kepemimpinan dan Patriotisme Indonesia

Masihkah kita bisa bicara soal patriotisme sekarang ini? Di tengah situasi negara yang pemimpinnya penuh dengan korupsi, serta berbagai masalah bangsa lainnya yang tak terselesaikan, masihkah kita bisa mencintai bangsa Indonesia sekarang ini? Mari kita mulai dengan pengertian singkat. Patriotisme adalah rasa cinta pada bangsa dan negaranya sendiri. Rasa cinta itu terwujud di dalam tindakan nyata. Ada empat aspek dari patriotisme. (SEP, 2011)

Yang pertama, patriotisme mencakup afeksi, yakni perasaan Sayang dan cinta, pada negara dan bangsanya. Yang kedua, patriotisme mencakup kepedulian pada kekayaan maupun permasalahan negaranya sendiri. Yang ketiga, patriotisme mencakup beragam upaya untuk memperbaiki situasi bangsa dan negara. Yang keempat, patriotisme mencakup kesediaan untuk rela berkorban, demi kebaikan bangsa dan negaranya.

Dahulu kala patriotisme diterjemahkan sebagai aksi angkat senjata melawan penjajah Belanda dan Jepang. Para pejuang Indonesia bersedia merelakan hidup mereka, demi mengusir penjajah yang merugikan bangsa dan negara Indonesia. Namun sekarang ini penjajah, dalam arti kolonialisme Belanda dan Jepang, sudah tidak ada. Maka patriotisme pun harus diartikan dengan cara berbeda.

Sekarang ini patriotisme haruslah diartikan sebagai upaya untuk mewujudkan kebaikan bagi semua pihak di Indonesia. Berbagai upaya perlu dilakukan, mulai dari perbaikan kualitas pendidikan, politik, ekonomi, kebudayaan, hukum, dan sebagainya. Musuh utama patriotisme adalah sikap-sikap yang merugikan kehidupan bersama, seperti sikap materialistik (hanya peduli uang), hedonistik (hanya mencari kenikmatan), apatis (tidak peduli pada urusan bersama), dan egois (hanya memikirkan kepentingan pribadi, keluarga, ataupun golongannya).

Di sisi lain patriotisme sekarang ini haruslah diartikan sebagai upaya untuk memperjuangkan dan menegaskan eksistensi diri melawan

kecenderungan-kecenderungan negatif jaman, seperti budaya suap dan sikap korup. Di tengah jaman yang terus berubah ini, orang justru harus menegaskan jati dirinya sebagai orang Indonesia yang tak tergoda untuk jatuh ke dalam korupsi. Ingat yang menjadi cita-cita patriotisme sekarang ini adalah upaya-upaya untuk mewujudkan kebaikan bersama bagi semua pihak di Indonesia.

Namun sebelum berbicara tentang rasa Sayang dan cinta pada bangsa Indonesia, kita perlu terlebih dahulu bertanya, apa itu Indonesia? Indonesia adalah sebuah visi bersama dari para pendiri republik (Soekarno, Hatta, Sjahrir, dan yang lainnya), yang terwujud melalui perjanjian sosial untuk membentuk suatu negara. Maka dapatlah dikatakan bahwa Indonesia adalah bentukan kita bersama, yakni beragam suku, etnis, dan agama yang begitu beragam, dan tersebar di seluruh Indonesia.

Namun visi bersama yang bernama Indonesia itu seolah terlupakan. Seperti dikatakan oleh Bung Karno dahulu, kemerdekaan Indonesia adalah sebuah jembatan emas untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Namun jembatan ini seolah goyang, dan nyaris runtuh. Visi bersama yang luhur itu ditutupi oleh kabut korupsi dan pelbagai masalah sosial lainnya yang membuat hidup bersama menjadi amat sulit.

Padahal kalau dipikirkan lebih dalam, Indonesia sebagai visi bersama bukanlah pemerintahan yang korup, ataupun teroris yang melakukan bom bunuh diri. Indonesia sebagai visi bersama, sebagai jembatan emas, jauh lebih tinggi dan luhur dari semua itu. Kita boleh membenci pemerintah yang korup, ataupun teroris yang melakukan bom bunuh diri. Namun kita – sebagai warga negara Indonesia- tidak pernah boleh membenci Indonesia sebagai visi bersama yang nyaris, namun tak pernah boleh, terlupakan.

Jelaslah bahwa patriotisme di Indonesia kian luntur. Banyak orang-orang muda, yang seharusnya memiliki rasa cinta yang berapi-api kepada bangsanya, terlena oleh buaian teknologi dan barang-barang konsumsi yang menggiurkan. Mereka menjadi anak-anak muda pemburu teknologi, dan lupa pada cita-cita kebaikan bersama bagi semua pihak. Mereka menjadi anak-anak muda yang tidak peduli, sekaligus apolitis (seolah bisa hidup sendiri, tanpa pihak lain).

Lalu bagaiman bentuk konkret dari rasa cinta pada Indonesia sebagai visi bersama yang luhur tersebut? Setidaknya ada dua. Yang pertama, kita bisa menjadi pencipta sebagai penyebar ide-ide pencerahan yang berguna untuk perkembangan Indonesia, baik dalam bidang, ekonomi, politik, hukum, dan sebagainya. Yang kedua, kita bisa turun ke lapangan untuk menciptakan gerakan sosial, ataupun organisasi, bagi perkembangan masyarakat, dan konsisten berjuang di dalamnya.

Ini semua penting supaya bangsa Indonesia sungguh bisa merdeka, baik secara politik, ekonomi, maupun pemikiran. Ide-ide pencerahan amat diperlukan, sehingga pikiran kita sebagai bangsa tidak sempit, dan kemudian bisa melihat kemungkinan-kemungkinan lain untuk menciptakan kemajuan. Aksi nyata juga amat diperlukan, supaya ide-ide tersebut bisa menjadi gerakan nyata yang memperbaik kualitas hidup masyarakat.

Di sisi lain juga amat penting ditekankan penguasaan sains dan teknologi sekarang ini. Tak berlebihan jika dikatakan, bahwa siapa yang menguasai sains dan teknologi, dialah yang menjadi penguasa dunia sekarang ini. Ini penting supaya Indonesia tidak melulu menjadi pengikut pemikiran bangsa lain, ataupun konsumen produk semata, tetapi juga menjadi bangsa inovator yang mencipta dan berkarya untuk kebaikan bersama.

Di balik semua itu, peran serta orang muda amatlah diperlukan. Mengapa orang muda? Karena merekalah yang memiliki semangat untuk berpikir berbeda, dan menerapkannya ke dalam realitas. Mereka masih memiliki idealisme luhur yang amat sulit ditemukan di kalangan orang-orang tua. Tentu saja yang penting adalah semangat muda, yakni semangat untuk selalu berpikir berbeda dari yang umum, demi kebaikan bersama. Karena mungkin saja terjadi adanya orang-orang muda yang berpikiran seperti orang-orang tua yang kolot dan miskin inovasi.

Banyak orang muda sekarang hidup mapan dibuai kekayaan dan teknologi. Mereka merasa bahwa semuanya baik-baik saja, dan tidak ada masalah yang perlu dipikirkan, selain mencari nilai tinggi di dalam sekolah mereka. Mereka mapan sehingga miskin inovasi, dan berpikiran kolot, seperti layaknya orang tua. Sikap patriotis tidak ada artinya untuk mereka.

Ada juga orang-orang yang seolah memiliki patriotisme tinggi, namun sebenarnya hanya menggunakan alasan-alasan berbau patriotis untuk menyembunyikan ambisi pribadi mereka untuk menjadi terkenal. Mereka berprestasi di berbagai bidang, dan meraih penghargaan internasional dengan membawa nama Indonesia. Namun jika diselidiki lebih dalam, motif mereka adalah ketenaran pribadi, dan tidak ada hubungannya dengan rasa cinta pada bangsa dan negara Indonesia. Mereka adalah para egois berselubungkan cita-cita patriotis semu.

Ini terjadi karena mereka salah didik. Bukan berita baru bahwa sistem dan paradigma pendidikan di Indonesia kacau balau. Pendidikan mengikuti pola pasar bebas yang penuh dengan kompetisi. Akibatnya para peserta diri hanya berfokus untuk menang (dapat nilai tertinggi dengan berbagai cara, termasuk menyontek), dan tak peduli pada nilai-nilai luhur kehidupan, atau visi bersama yang amat luhur, yang bernama Indonesia.

Memang sulit sekali untuk mencintai, jika kita tidak mempunyai alasan untuk mencintai. Kita diminta untuk mencintai Indonesia. Namun kita tidak pernah diberi alasan yang cukup masuk akal, mengapa kita harus mencintainya? Akibatnya cinta kita pun setengah hati, dan tak jadi realitas.

Kita perlu mencintai Indonesia, karena seluruh hidup kita berhutang pada sistem maupun visi bersama yang disebut sebagai Indonesia. Kita adalah Indonesia! Kita memiliki sekaligus dimiliki oleh bangsa dan negara kita, yakni Indonesia. Namun memiliki haruslah dengan cinta, dan bukan dengan niat untuk menguasai. Memiliki dengan niat menguasai, pada akhirnya, sama dengan menghancurkan.

Masalah lain yang muncul adalah perbedaan antara visi pribadi dan visi bangsa. Namun ini sebenarnya pemahaman yang salah. Jika Saya peduli dengan diri Saya sendiri, maka Saya pun juga harus peduli dengan bangsa tempat Saya hidup dan bertumbuh di dalamnya. Maka tidak ada perbedaan yang sungguh signifikan antara kepentingan pribadi Saya di satu sisi, dan kepentingan bangsa dan negara di sisi lain.

Kesadaran semacam ini bisa muncul, jika pendidikan di Indonesia sudah memiliki paradigma yang tepat. Nyatanya banyak orang –terutama orang muda- tak memiliki akses ke pendidikan yang bermutu. Akibatnya

mereka tetap terjebak di dalam kebodohan dan kemiskinan. Kita sebagai bangsa dengan pemerintah sebagai ujung tombaknya harus mengupaya pendidikan bermutu yang berlaku untuk semua.

Masalah lain yang banyak muncul adalah sikap sektarian sempit yang hanya berfokus pada kebaikan suku, etnis, ataupun kelompok agamanya semata. Patriotisme Indonesia dilindas oleh sikap sempit sukuisme, dan berbagai sikap sempit lainnya. Inilah sikap cinta tanah air yang terkotak-kotak dan setengah hati yang mengancam visi bersama yang luhur dari para pendiri bangsa kita.

Pemerintah sendiri tidak menghargai niat baik dari orang-orang yang bersedia mengorbankan diri untuk kepentingan bangsanya. Tidak hanya merasa tidak dihargai, orang-orang itu pun cenderung merasa dirugikan. Hal ini menjadi contoh bagi orang-orang lainnya yang mungkin memiliki niat baik untuk membela kepentingan bangsanya.

Banyak juga orang salah berpikir soal patriotisme. Mereka menyangka bahwa para TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di luar negeri adalah pahlawan negara yang patut mendapat julukan seorang patriot. Padahal mereka pergi ke luar negeri bukan untuk membela negara, melainkan untuk cari uang, karena tidak mendapatkan pekerjaan yang layak di tanah airnya sendiri. Jadi kita pun harus kritis terhadap penggunaan konsep patriotisme di dalam percakapan sehari-hari.

Sikap patriotis hanya dapat berjalan dengan lancar, jika orang memiliki integritas. Dalam arti ini integritas adalah ketahanan diri untuk tetap berpegang pada nilai-nilai kehidupan, lepas dari beragam tantangan yang mengancam. Dalam arti ini integritas juga berarti keberanian untuk mengambil posisi yang benar, walaupun posisi itu terkesan tidak populer. Tanpa integritas yang kokoh, tidak akan ada patriotisme.

Integritas ditambah dengan cinta pada bangsa akan menjadi daya dorong pencipta patriotisme yang kuat. Cinta pada bangsa dan negara Indonesia berarti mengenali, mencintai, dan memperjuangkan kebaikan bersama orang-orang yang ada di dalamnya. Tidak ada cinta tanpa niat untuk mengenali. Dan tidak ada cinta, tanpa perjuangan nyata untuk membuat keadaan menjadi lebih baik.

Patriotisme juga mesti dibedakan dari sikap meledak-ledak sementara untuk mencintai bangsa. Sikap meledak-ledak ini akan lenyap ditelan waktu dan kebosanan. Patriotisme harus lahir dari afeksi hati pada visi bersama yang bernama Indonesia. Afeksi tersebut kemudian dituangkan di dalam proyek hidup yang bertujuan untuk menciptakan kebaikan bersama di Indonesia. Patriotisme Indonesia adalah proyek besar yang membutuhkan komitmen seumur hidup.

Maka diskusi tentang patriotisme harus lebih sering digulirkan. Wacana tentang patriotisme harus lebih sering terdengar, terutama oleh anak-anak muda harapan bangsa. Tujuannya adalah supaya kesadaran patriotik semacam itu bisa tersebar dan terus berkembang. Semuanya demi mewujudkan cita-cita kemerdekaan Indonesia, yakni kemerdekaan yang menjadi jembatan emas menuju keadilan dan kemakmuran.

Cara lain adalah dengan menggali secara mendalam dasar negara kita, yakni Pancasila. Diperlukan kajian kritis dan refleksi atas makna Pancasila bagi perkembangan bangsa dan negara Indonesia sekarang ini. Slogan yang tepat adalah; *Indonesia., kenalilah, cintailah, dan perjuangkan*! Kita tidak bisa sungguh mengenal Indonesia, sebelum memahami secara mendalam makna dari Pancasila.

Juga diperlukan kesadaran dari setiap warga negara untuk membentuk dirinya semaksimal mungkin dengan cara belajar tanpa henti. Kesadaran untuk membentuk dan mengembangkan diri dibalut dengan sikap peduli pada sesama manusia yang membutuhkan. Semua ini bisa dikembangkan dari aksi-aksi kecil, namun konkret, yang perlahan namun pasti bisa berkembang menjadi gerakan bersama.

Patriotisme juga tidak hanya berarti sikap buta-fanatik pada kepentingan bangsa dan negara tertentu. Patriotisme lahir dari afeksi dan niat baik, maka tidak pernah bermuara pada penghancuran pihak-pihak lain secara tidak beradab, walaupun pihak-pihak itu berseberangan kepentingannya dengan kepentingan bangsa dan negara. Maka patriotisme harus dibalut dengan sikap kritis dan cinta universal. Tanpa dua hal itu, patriotisme hanya menjadi sikap sempit buta di dalam membela

kepentingan bangsa dan negara tertentu. Yang sudah pasti, kepemimpinan Indonesia kontemporer amat membutuhkan patriotisme semacam ini.

Tulisan ini diinspirasikan dari diskusi COGITO Fakultas Filsafat UNIKA Widya Mandala, Surabaya pada 30 September 2011. Terima kasih pada seluruh anggota sivitas akademika Fakultas Filsafat UNIKA Widya Mandala Surabaya.

Kepemimpinan yang Memuaskan

Anda pasti ingin bekerja di perusahaan (ataupun organisasi-organisasi dalam bentuk lainnya) atau mendirikan perusahaan yang baik. Siapa yang tidak?

Dalam arti ini perusahaan yang baik adalah perusahaan yang terdiri dari orang-orang yang bekerja secara produktif, mampu memberikan kepuasan maksimal pada pelanggan, dan, pada akhirnya, menjadi nomor satu di bidang usahanya. Menarik bukan?

Namun sebagaimana dicatat oleh Tony Schwartz (2011), kontributor resmi Harvard Business Review, hanya 20 persen dari seluruh pekerja di dunia yang menyatakan, bahwa mereka bekerja di perusahaan yang baik. Logikanya, 80 persen lainnya merasa, bahwa mereka bekerja di perusahaan yang tidak baik.

Logikanya juga, hanya 20 persen orang yang berhasil mendirikan perusahaan yang baik. Sementara 80 persen lainnya gagal.

Hmmm.. bagaimana kita harus mengartikan gejala ini? Apakah ada solusi untuk masalah ini?

Padahal kalau dipikirkan lebih jauh, orang menghabiskan sebagian besar hidup mereka bekerja, entah di perusahaan orang lain, atau di perusahaan yang ia dirikan sendiri. Jika perusahaan itu tidak baik, betapa tidak bahagianya pasti hidup mereka?

Pada hemat Saya kuncinya adalah pada karakter kepemimpinan yang ada di dalam berbagai perusahaan. Jadi bukan semata sosok pimpinan-pekerja, seperti manajer, direktur, kepala bagian, dan sebagainya, tetapi lebih pada karakter kepemimpinan pemilik dari perusahan tersebut.

Seperti dijelaskan oleh Schwartz, seorang pemilik perusahaan yang baik harus mengubah paradigmanya, dari memeras pekerja untuk mendapatkan keuntungan, menjadi lebih memperhatikan (dan berupaya memenuhi) empat kebutuhan dasar dari pekerjanya, yakni kebutuhan, fisik, emosional, mental, dan spiritual. Hanya dengan begitu pekerja bisa merasa bersemangat dan terinspirasi untuk memberikan kekuatan terbaik mereka di dalam bekerja.

Analoginya juga sederhana. Jika tidak diberikan gizi yang mencukupi, maka tubuh manusia akan sakit, dan tak bisa bekerja. Sebaliknya jika gizi yang diberikan cukup, maka tubuh akan sehat, dan bisa bekerja secara maksimal. Ya kan?

Dengan berpijak pada pemikiran Tony Schwartz, Saya ingin menjabarkan syarat-syarat yang diperlukan, supaya kita bisa menciptakan perusahaan (dan berbagai organisasi lainnya) yang baik. Saya juga akan coba mengaitkan pemikiran tersebut untuk konteks Indonesia.

Pendapatan yang Layak

Sebuah perusahaan harus membayarkan gaji yang layak untuk pegawainya. Layak dalam arti seorang pekerja bisa hidup layak dengan gaji tersebut.

Banyak perusahaan di Indonesia menolak untuk membayarkan gaji yang layak untuk pekerjanya. Akibatnya pekerja jadi tidak bersemangat.

Yang banyak juga terjadi adalah diskriminasi. Manajer dan direktur memperoleh gaji yang jauh lebih besar, daripada pekerja biasa.

Ini akan menciptakan kecemburuan sosial. Atmosfir kerja pun menjadi tidak enak.

Jika atmosfir kerja tidak enak, maka orang akan malas bekerja. Produktivitas dan kepuasan pelanggan dari perusahaan tersebut pun otomatis akan menurun. Ya kan?

Rasa Memiliki

Orang akan bekerja lebih bersemangat, jika ia merasa memiliki perusahaan tersebut. Maka sangatlah baik jika pemilik memberikan saham kepemilikan kepada pekerjanya, dan juga bagian dari keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Alternatif lainnya adalah dengan memberikan bonus yang memadai bagi para pekerja yang berprestasi. Prinsipnya adalah semua keberhasilan harus dirasakan oleh semua pegawai, bukan hanya segelintir orang.

Yang banyak terjadi di Indonesia adalah keuntungan perusahaan dilahap habis oleh pemilik. Sementara pekerja nyaris tidak mendapatkan keuntungan, ataupun merasakan keberhasilan, dari perusahaan tersebut.

Pemilik terlalu pelit untuk berbagi. Para pekerja melihat itu, merasa kecewa, dan lalu tidak bersemangat di dalam bekerja.

Di Indonesia banyak orang hanya sekedar bekerja, dan tak pernah merasa memiliki perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka tidak bahagia di dalam bekerja. Ketidakbahagiaan itu pun berpengaruh pada kinerja mereka.

Ruang yang Nyaman

Ruang kerja pun harus dibuat senyaman mungkin. Artinya ruang tersebut harus aman, nyaman, cukup luas untuk bekerja, dan bisa merangsang kreativitas.

Harus ada ruang privasi bagi setiap pekerja. Namun juga ada ruang bersama tempat para pekerja berbincang-bincang santai atau rapat.

Di Indonesia banyak perusahaan mengabaikan hal ini. Ruang kerja dibuat seminimalis mungkin, sehingga ongkos bisa ditekan.

Ruang kerja tidak aman, tidak nyaman, tidak luas, dan membosankan. Semuanya dilakukan atas nama penghematan.

Cara berpikir semacam ini akan jadi bumerang. Dengan ruang kerja yang menyesakkan dada, para pekerja akan merasa tidak puas, dan akhirnya kinerja mereka pun menurun.

Kinerja yang menurun akan membuat produktivitas dan kualitas produk menurun. Akibatnya pelanggan pun tidak puas, dan, dalam jangka panjang, perusahaan terancam bubar. Ya kan?

Makanan yang Layak

Orang bekerja butuh makan. Iya dong? Dan bukan hanya sekedar makanan, tetapi makanan yang sehat, enak, dan murah.

Pemilik perlu menyediakan tempat bagi karyawannya untuk memperoleh makanan yang sehat, enak, dan murah. Pekerja yang terpenuhi

gizinya dengan harga yang terjangkau akan merasa bahagia dan bersemangat dalam kerjanya.

Di Indonesia banyak pemilik perusahaan mengabaikan hal ini. Mereka tidak peduli dengan gizi karyawan, dan hanya sibuk memeras karyawan demi keuntungannya sendiri.

Banyak juga pemilik bekerja sama dengan gerai makanan luar yang mahal. Semuanya dilakukan demi keuntungan kantongnya sendiri, dan tidak mempedulikan situasi gizi ataupun keuangan pekerjanya. Ini pemimpin yang menyebalkan.

Tempat Beristirahat

Pemilik perusahaan juga harus mendirikan tempat beristirahat bagi pekerjanya. Bahkan idealnya menurut Schwartz, pekerja harus mendapatkan kesempatan untuk tidur siang setiap harinya, supaya mereka bekerja lebih segar sore harinya.

Di Indonesia para pemilik perusahaan tidak pernah memberikan waktu tidur siang bagi pekerjanya. Mereka merasa bahwa itu adalah kegiatan yang tidak produktif.

Padahal kalau dipikir lebih jauh, jika memiliki waktu istirahat siang harinya, para pekerja akan merasa segar pada sore harinya. Kinerja dan produktivitas pun bisa meningkat.

Ruang Olah Raga

Perusahaan juga harus memiliki fasilitas olah raga bagi pekerjanya. Tidak hanya itu para pekerja pun juga didorong untuk berolah raga, supaya mereka tetap sehat dan segar setiap harinya.

Di Indonesia tempat olah raga dianggap sebagai ongkos yang memberatkan. Padahal jika dipikirkan lebih jauh, itu adalah investasi yang berguna untuk perusahaan.

Jika para pekerja sehat, maka absen pun akan menurun. Perusahaan pun tidak perlu membayar penggantian uang kesehatan yang terlalu besar.

Tempat istirahat dan tempat olah raga adalah investasi perusahaan untuk pekerjanya. Investasi yang amat menguntungkan di kemudian harinya.

Target Kerja yang Jelas

Target kerja harus jelas. Definisi keberhasilan kerja pun harus jelas, terukur, dan dipahami oleh semua pekerja.

Di Indonesia banyak pekerja dianggap sukses, jika ia dekat dengan atasan, lepas dari produktivitasnya bagus atau tidak. Ini namanya kolusi.

Ini budaya menjilat yang bisa merusak atmosfir kerja perusahaan. Banyaknya penjilat adalah tanda gagalnya kepemimpinan di perusahaan tersebut.

Berikan Kebebasan

Selain target dan definisi keberhasilan kerja yang jelas, pemilik juga harus memberikan kebebasan pada para pekerjanya untuk mencapai itu semua dengan cara mereka sendiri, sejauh sejalan dengan garis kode etik dan aturan hukum. Pemilik tidak perlu mendikte pekerjanya seperti anak kecil.

Kebebasan itu mencakup kapan mereka bekerja, dimana mereka bekerja, dan bagaimana mereka bekerja. Yang penting target dan keberhasilan kerja dapat tercapai.

Di Indonesia perusahaan curiga pada pekerjanya. Pemilik perusahaan mendikte pekerjanya sampai pada hal-hal kecil yang tidak perlu.

Pekerja diperlakukan seperti anak kecil yang tolol. Mereka tidak memperoleh kebebasan untuk dibutuhkan untuk mencapai target kerja yang dibutuhkan. Alhasil keberhasilan pun jauh dari genggaman.

Timbal Balik

Tidak hanya pemilik yang bisa mengevaluasi kinerja pekerjanya. Para pekerja pun harus diberi kesempatan dan didorong untuk mengevaluasi kinerja pemiliknya.

Hal ini penting untuk perkembangan perusahaan. Pemilik seringkali tidak melihat apa yang dilihat oleh pekerjanya, dan sebaliknya. Maka mereka perlu saling memberi masukan.

Ini akan menjamin tingkat kepuasan pekerja di dalam perusahaan. Pada akhirnya pelayanan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkat, dan pelanggan akan merasa puas.

Hormat dan Peduli

Pemilik harus memperlakukan pekerjanya dengan hormat dan peduli. Rasa hormat dan sikap peduli harus menyebar menjadi budaya perusahaan yang dihayati oleh semua.

Pemilik pun harus tegas. Jika ada yang melanggar budaya ini, maka ia harus mendapat teguran ataupun hukuman yang memadai.

Rasa hormat terwujud di dalam penghargaan atas setiap hasil karya yang ada di perusahaan. Rasa peduli terwujud di dalam kepekaan pada kesulitan yang kiranya dialami orang lain, baik pekerja maupun pemilik.

Di Indonesia pemilik seringkali bersikap sewenang-wenang. Ia memandang rendah pekerjanya, dan tak peduli pada kesulitan yang mereka hadapi.

Jika ini yang terjadi, pekerja pun akan membalas. Mereka tidak akan menghormati pemimpinnya. Mereka pun tidak akan peduli pada kesulitan yang dihadapi pemimpinnya.

Di depan mereka mungkin tampak hormat. Namun di belakang mereka akan berbicara jelek tentang pemimpinnya.

Inilah yang banyak terjadi di Indonesia. Atmosfir kerja tak enak. Tak heran jalan kita masih jauh untuk menjadi negara maju.

Proyek yang Bermakna

Pemilik perusahaan harus membuat kebijakan, supaya setiap pekerja memperoleh kesempatan untuk membuat proyek jangka panjang yang bermakna, baik bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Pekerja tidak boleh dibebani dengan tugas-tugas kecil yang menyiksa diri, dan membuat mereka kehilangan gairah hidup.

Di Indonesia pemilik ingin menimbun pekerjanya dengan hal-hal kecil yang banyak sekali jumlahnya. Pemilik tidak membiarkan pekerjanya fokus untuk mengerjakan proyek yang sungguh bermakna bagi diri maupun perusahaannya.

Jika ada pekerja yang sedang berpikir, pemilik langsung curiga, jangan-jangan ia sedang ngelamun pada jam kerja. Pekerja tidak dibiarkan berpikir, tetapi diperbudak dengan tugas-tugas kecil yang menyiksa jiwa.

Pekerja tidak bahagia. Hidup mereka dipenuhi dengan rasa terpaksa. Perusahaan pun tak berkembang, karena tidak ada ide-ide cemerlang yang muncul.

Perkembangan yang Berkelanjutan

Pemilik juga harus memastikan, bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Para pekerja bisa diberikan keterampilan praktis yang baru, atau dikembangkan soft skill-nya.

Singkat kata pekerja harus disiapkan untuk menjadi pemimpin di kemudian hari. Mereka tidak hanya bekerja, tetapi juga disiapkan secara terencana untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang unggul di masa depan.

Di Indonesia pemilik tidak banyak peduli dengan perkembangan pekerjanya. Segala bentuk peningkatan keterampilan pegawai dianggap lebih sebagai biaya, sehingga prosedurnya dipersulit.

Tak heran banyak perusahaan mengalami krisis kepemimpinan sekarang ini. Ini terjadi karena mereka pelit dalam mengalokasikan sumber daya untuk mengembangkan kemampuan praktis maupun karakter pekerjanya.

Punya Idealisme

Pemilik juga tidak boleh bekerja untuk mencapai keuntungan finansial semata. Pemilik harus bekerja untuk nilai-nilai kehidupan yang lebih tinggi, yang bermakna pada masyarakat dan dunia.

Keuntungan finansial perlu. Tetapi tidak pernah boleh menjadi tujuan utama, melainkan hanya alat untuk tujuan lain yang lebih tinggi, yakni perbaikan kualitas kehidupan di masyarakat, ataupun di dunia.

Pemilik juga perlu menyatakan ini dengan tegas kepada para pekerjanya. Hanya dengan begitu para pekerja menyadari, bahwa mereka bekerja untuk sesuatu yang lebih bermakna daripada sekedar meraup uang sebanyak mungkin.

Di Indonesia banyak pemilik perusahaan bekerja semata untuk memperoleh untung sebesar-besarnya. Mereka tidak punya idealisme.

Perusahaannya menjadi dangkal, kering, dan tak punya nilai tambah pada masyarakat luas. Para pekerjanya pun tak merasa bangga bekerja di sana.

Bahkan untuk memperbesar untung, mereka rela melakukan apapun, termasuk merugikan pekerja, bahkan pelanggan. Perusahaan semacam ini hanya hadir untuk merusak masyarakat.

Secara empiris sebagaimana dicatat oleh Schwartz, belum pernah ada perusahaan yang mewujudkan semua hal di atas. Paling dekat menurutnya adalah Google, dan itu pasti memberikan sumbangan bagi keberhasilan mereka.

Saya pikir apa yang dinyatakan Schwartz juga penting untuk kita di Indonesia. Kita ingin dan butuh untuk bekerja atau mendirikan perusahaan (ataupun organisasi lainnya) yang baik bagi semua. Bukan begitu?

Dendam dan Kepemimpinan

Dendam adalah sesuatu yang amat problematis. Konfusius –seorang filsuf asal Cina kuno- pernah menyatakan, "Sebelum Anda melakukan balas dendam, galilah dua kuburan." Yang satu mungkin untuk korban balas dendam Anda. Namun yang kedua untuk siapa? Untuk Anda?

Dendam

Menurut Simon Critchley, seorang filsuf asal Inggris, balas dendam adalah suatu "hasrat untuk membalas suatu luka ataupun kesalahan yang diciptakan oleh orang lain, dan seringkali dengan jalan kekerasan." (Critchley, 2011) Logika balas dendam adalah, jika kamu memukul Saya, maka Saya akan memukulmu kembali.

Pertanyaan kritisnya adalah apakah luka dalam diri Saya hilang, ketika Saya membalas memukul orang yang sebelumnya memukul Saya? Critchley melanjutkan jika kita bertindak dengan motivasi membalas dendam, bukankah diri kita sendiri pada akhirnya menjadi semacam perwujudan dari rantai kekerasan yang, kemungkinan, akan berjalan tiada akhir?

Padahal jika dipikir lebih dalam, di dalam tindakan balas dendam, sulit sekali menemukan, siapa yang sesungguhnya memulai rantai kekerasan? Ambil contoh kasus Amerika Serikat dengan 11/9-nya.

11/9

Mantan presiden Amerika Serikat, George W. Bush, berulang kali mengatakan, bahwa Amerika Serikat memiliki dasar yang kokoh untuk menyerbu Afganistan, yakni untuk menghancurkan Al-Qaeda. Tapi coba kita dengarkan dari Almarhum Osama Bin Laden, apa yang kiranya akan ia katakan? Tentu sebaliknya bukan?

Pada 2004 lalu muncullah sebuah video yang menakutnya. Judulnya The Towers of Libanon. Di dalamnya untuk pertama kali, Osama Bin Laden

menyatakan bertanggungjawab atas tragedi 11/9 (jatuhnya menara WTC di New York) yang menimpa Amerika Serikat.

Bagi Bin Laden serangan yang berbuah tragedi itu adalah suatu tindakan balas dendam, karena selama berpuluh-puluh tahun, Amerika Serikat dianggap telah meremehkan otoritas politik maupun ekonomi dengan melakukan campur tangan berlebihan di negara-negara Islam di Timur Tengah. Bahkan Bin Laden menyatakan begini, "Jika tidak ada pelanggaran sebelumnya, maka kami tidak perlu melakukan balas dendam."

Ia mencontohkan soal Swedia. Seperti dikutip Simon Critchley, Bin Laden menyatakan begini, "Orang-orang Swedia tidak pernah melakukan agresi terhadap dunia Islam, maka mereka tidak perlu takut kepada Al-Qaeda."

Kehancuran

Jadi polanya begini; tragedi 11/9 di Amerika Serikat adalah suatu aksi balas dendam, yang dilakukan oleh Al-Qaeda, dan kemudian menjadi dasar bagi Amerika Serikat untuk melakukan balas dendam lebih jauh dengan menyerbu Afganistan, dan mendudukinya sampai sekarang (dengan biaya jutaan dollar AS yang jelas berkontribusi dalam resesi yang dialami Amerika Serikat sekarang ini). Lihat dimana letak irasionalitasnya?

Seperti dinyatakan oleh Critchley, dan Saya setuju dengannya, aksi balas dendam adalah tindakan yang selalu bermuara pada kehancuran yang lebih besar. "Ketika kita bertindak atas dasar balas dendam", demikian tulisnya, "balas dendamlah yang akan kita terima kemudian." Jika itu yang terjadi, maka rantai kekerasan akan bergerak tanpa henti, dan menghancurkan semua pada akhirnya.

Inilah yang kiranya bisa kita pelajari dari tragedi 11/9 di Amerika Serikat, dan perang-perang selanjutnya. Tidak percaya? Coba kita lihat sedikit data statistik keuangannya (ini hanya satu sisi di samping ratusan ribu, bahkan jutaan, korban jiwa yang sudah jelas amat mengganggu hati nurani kita, atau minimal Saya).

Sebagaimana dicatat oleh Critchley, Al-Qaeda menghabiskan dana sekitar 500.000 Dollar AS untuk merencanakan sekaligus melaksanakan

serangan 11/9. Sementara untuk melakukan balas dendam, Amerika Serikat, sampai detik tulisan ini dibuat, sudah menghabiskan dana sekitar 500 milliar Dollar AS. Apa artinya?

Artinya setiap satu Dollar yang dikeluarkan Bin Laden sama dengan satu juta Dollar yang dikeluarkan AS untuk membalas dendam. Tak heran AS kini diambang kebangkrutan, akibat perang, resesi ekonomi, dan krisis hutang yang berkepanjangan.

Pada 1999 tepatnya di dalam pemilihan presiden AS, George W.Bush, seorang calon presiden dari partai Republik, menyatakan, bahwa filsuf politik yang paling mempengaruhinya adalah Yesus Kristus. Tepatnya ia menyatakan begini, “Saya memilih Yesus Kristus sebagai filsuf politik favorit Saya. Ia mengubah hati Saya.”

Alternatif

Hmmm.. kira-kira apa yang akan Yesus Kristus lakukan, jika ia menjadi presiden AS, dan diminta menanggapi tragedi 11/9 di AS? Critchley menyatakan dengan sangat jelas, “Yesus Kristus akan memberikan pipi yang lainnya.” Apa artinya?

Di dalam Injil Perjanjian Baru agama Kristen, Petrus pernah bertanya begini pada Yesus, berapa kali orang harus memaafkan? Petrus mengira –sesuai dengan anggapan lama waktu itu- batas pemberian maaf adalah tujuh kali.

Jawaban Yesus mengejutkan. “Bukan. Bukan tujuh kali,” katanya, “tapi tujuh kali tujuh kali.” Secara gamblang dapat ditafsirkan, pemberian maaf itu tidak terbatas.

Andai George W. Bush konsisten dengan ucapannya, bahwa ia menjadikan Yesus Kristus sebagai gurunya, apakah ia akan membalas Al-Aqaeda dengan menyerang Afganistan dan kelompok-kelompok yang terkait dengannya?

Critchley merumuskannya begini; “Andai tidak ada perang setelah 11/9, tidak ada balas dendam, tidak ada penyerangan yang gagal ke Afganistan, tidak ada penyerangan ke Irak, tidak ada perang gerilya yang harus dijalani tanpa akhir, apa yang terjadi?”

Bagaimana jika pemerintah AS memaafkan Osama Bin Laden, Al-Qaeda, seluruh tragedi 11/9? Bagaimana jika yang diangkat bukanlah kemarahan ataupun balas dendam, namun cinta kasih dan pengertian?

Bagaimana jika tragedi 11/9 yang menimpa AS justru menjadi contoh nyata perdamaian yang akan menjadi bahan pelajaran bangsa-bangsa lainnya untuk masa depan bersama yang lebih baik? Tentang kepemimpinan kita di Indonesia pun sama.

Kita di Indonesia

Tak harus kita berbicara besar soal bangsa. Cukuplah kita melihat diri kita, apakah kita masih membalas dendam pada orang yang pernah menyakiti kita?

Dari tragedi 11/9 kita bisa belajar, bahwa dendam itu tak ada untungnya. Dendam bermuara pada kehancuran semua pihak, baik kehancuran spiritual, emosional, dan bahkan finansial.

Dendam hanya menciptakan rantai kekerasan yang tak ada akhir. Rantai kekerasan yang menciptakan luka dan trauma yang berlangsung lama, jauh lebih lama dari tindak membalas dendam itu sendiri.

Kekerasan tak perlu dibalas. Kekerasan dan kejahatan justru menjadi peluang bagi kita untuk sungguh belajar tentang arti perdamaian.

Inilah inti terpenting dari kepemimpinan di masa krisis. Krisis bukanlah masa untuk bersikap kasar dan destruktif, tetapi justru untuk belajar tentang arti perdamaian dan pengertian.

Konfusius pernah bilang bahwa jika kita membalas dendam, kita sedang menggali dua kuburan. Semoga Anda tidak menggali kuburan untuk orang yang Anda benci, dan terutama, tidak untuk Anda sendiri.***

Terima kasih kepada Simon Critchley untuk artikelnya yang amat inspiratif di kolom The Stone, New York Times

Kepemimpinan Marxis

Sekitar dua abad yang lalu, Karl Marx, seorang filsuf asal Jerman di abad 19, sudah meramalkan, bahwa kapitalisme akan mengalami masalah besar. Beberapa ramalannya tidak terjadi. Namun beberapa telah terjadi. Di dalam tulisannya Umar Haque (2011) memberikan beberapa catatan.

Ramalan Marx

Yang pertama Marx menyatakan, bahwa kapitalisme akan memiskinkan kaum buruh. Kaum buruh akan diperlakukan semata sebagai alat, dan akan diekspoitasi habis-habisan oleh para pemilik modal. Gaji akan tetap sementara harga barang-barang kebutuhan akan terus meningkat, dan situasi kerja akan semakin tidak manusiawi.

Inilah yang sekarang ini terjadi. Seperti dicatat oleh Haque, di negara-negara maju, pendapatan per orang hampir tidak bertambah. Sementara harga barang-barang produksi terus bertambah, dan hanya bisa dinikmati oleh sebagian kecil orang yang memiliki sumber daya ekonomi besar. Bukankah ini yang juga terjadi di Indonesia?

Krisis

Yang kedua Marx meramalkan, bahwa kapitalisme akan mengalami krisis, di mana jumlah barang produksi akan bertambah, sementara daya beli tidak berubah. Yang kemudian terjadi adalah orang-orang akan berhutang; hutang yang belum tentu bisa mereka bayar. Dalam skala global yang terjadi adalah krisis hutang global, seperti sekarang ini.

Marx menyebutnya dengan istilah yang bagus sekali, yakni "kemiskinan di tengah kumpulan orang-orang yang kaya." Inilah yang sekarang ini terjadi di seluruh dunia. Seperti dicatat oleh Haque, tiga dekade belakangan ini, dunia ditandai dengan krisis global dalam bentuk produksi berlebih, yakni suatu situasi, di mana permintaan (karena lemahnya daya beli) jauh di bawah ketersediaan barang. Yang terjadi adalah orang lalu berhutang untuk menutupi kelemahan daya belinya.

Stagnasi

Yang ketiga Marx meramalkan akan terjadi stagnasi ekonomi, di mana keuntungan real akan berkurang, karena barang produksi tak laku terjual (lemahnya daya beli masyarakat). Ini pula yang sekarang terjadi.

Sekilas tampaknya Marx salah. Banyak perusahaan mendapatkan keuntungan besar. Namun seperti diingatkan oleh Haque, yang dimaksudkan oleh Marx adalah keuntungan real, bukan hanya sekedar kumpulan data angka yang sebelumnya telah dimanipulasi oleh para akuntan palsu. Inilah yang disebut sebagai keuntungan artifisial yang bertentangan dengan keuntungan real.

Di dalam konsep keuntungan artifisial, keuntungan dipandang sebagai nilai transfer, dan bukan penciptaan nilai. Artinya di atas kertas, nilai suatu perusahaan meningkat. Namun di dalam realitas, perusahaan tersebut tidak memiliki apa yang disebut Michael Porter sebagai nilai yang dirasakan bersama (shared value).

Hal ini juga berarti, tidak ada keuntungan real. Jika banyak perusahaan mengalami ini, maka yang sesungguhnya terjadi adalah stagnasi total. Ekonomi hanya seolahnya tampak maju, walaupun sejatinya stagnan, dan bahkan cenderung menurun.

Keterasingan

Yang keempat Marx juga menyatakan, bahwa kaum buruh, dan pekerja pada umumnya, akan mengalami keterasingan. Mereka terputus secara emosional dan eksistensial dari proses maupun hasil kerjanya. Mereka merasa tak memiliki hasil kerja kerasnya sendiri.

Bekerja lalu menjadi terpaksa. Karena mayoritas hidup manusia diisi dengan bekerja, maka manusia pun menjalani hidup dengan kering dan tak bermakna. Ia menjadi terasing dari pekerjaannya, dari lingkungannya, dan bahkan dari dirinya sendiri. Marx dengan jeli melihat situasi ini di dalam kehidupan kaum buruh abad 19.

Apakah analisis Marx masih berlaku untuk awal abad 21? Jawabannya adalah ya. Bahkan di perusahaan-perusahaan besar, yang memiliki fasilitas luar biasa mewah, situasi kerja seringkali menyesakkan

dada. Banyak rapat menghabiskan waktu, tenaga, pikiran, dan hasilnya seringkali mengecewakan. Tugas-tugas yang harus dijalankan seringkali membuat otak menjadi buntu, dan seringkali linu.

Target yang harus dicapai terkesan tidak realistis, dan membuat orang merasa tertekan. Tak heran banyak pekerja merasa terasing dengan pekerjaannya, lepas dari besar gaji maupun jenis perusahaan tempatnya bekerja. Orang menjadi terasing, merasa tak terlibat, moralnya menurun, tidak termotivasi, dan tidak ada inspirasi di dalam bekerja, maupun hidupnya.

Kesadaran Palsu

Yang kelima Marx juga berbicara soal kesadaran palsu, yakni suatu situasi, di mana orang tidak sadar, bahwa ia sebenarnya sedang ditindas. Di dalam masyarakat kapitalis, kata Marx, kaum buruh mengalami penindasan, tetapi mereka tidak merasakannya sebagai penindasan, dan bahkan merayakan penindasan itu.

Di dalam kajian psikologi, hal ini seringkali disebut sebagai sindrom Stockholm, yakni suatu situasi, di mana korban/tawanan merasakan empati pada pelaku kejahatan. Banyak kaum buruh membela tuannya, walaupun tuannya telah jelas-jelas bersikap tidak adil dan tidak manusiawi terhadap dirinya.

Fetisisme

Yang keenam Marx pernah menulis soal fetisisme komoditas. Obyek fetis adalah sesuatu yang telah dimaknai lebih dari sekedar simbol. Obyek itu diyakini memiliki kekuatan nyata, seperti pada simbol-simbol religius. Sekarang ini barang-barang konsumsi diperlakukan sebagai fetis; dinilai secara berlebih.

Barang-barang konsumsi "menjadi seperti jimat, disembah melalui pertukaran transaksional, dianggap memiliki kekuatan mistik yang memberinya nilai internal, dan salah mengartikan nilai benda itu.." (Haque, 2011) Apakah analisis Marx masih berlaku sekarang? Coba lihat antrian

membeli HP, smartphone, ataupun tablet terbaru. Coba lihat kerusuhan di London, di mana orang tidak lagi merampok roti, melainkan video game.

Seperti dicatat oleh Haque, kritik Marx terhadap kapitalisme masih amat relevan sekarang ini. Dan seperti diketahui banyak orang, solusinya adalah dengan melakukan revolusi, mengubah sistem, melenyapkan hak milik pribadi, dan semuanya akan beres. Tentu saja solusi ini tidak masuk akal, karena terlalu banyak korban dan ketidakpastian di dalamnya. Mungkin lebih bijak jika kita mempelajari analisis Marx saja, tanpa terlalu terpikat pada solusi yang diberikannya.

Jadi apa masalah sebenarnya? Mengapa ramalan Marx masih menjadi nyata di abad 21 ini?

Masalah Kepemimpinan

Masalah utamanya adalah kepemimpinan. Saya ingin mengajukan pertanyaan kecil, apa bedanya negara kita dengan negara-negara maju di Eropa dan Amerika Utara? Bedanya hanya satu. Kita memahami teori tetapi tidak menjalankannya, sementara negara-negara maju memahami teori, dan menjalankannya.

Supaya teori bisa dijalankan, bangsa kita butuh kepemimpinan yang kuat. Tentu saja ada banyak aspek yang perlu diperhatikan di dalam kepemimpinan. Saya hanya ingin menyoroti satu hal disini, yakni aspek elegansi di dalam kepemimpinan.

Elegansi kepemimpinan adalah salah satu aspek dari kepemimpinan yang berupa kemampuan untuk mengarahkan "emosi dan reaksi dengan cara yang tidak membuat semua pihak khawatir", ketika keputusan penting harus dibuat. Itulah pendapat Justin Menkes di dalam artikelnya soal kepemimpinan.

Fokus Diri

Seorang pemimpin bukanlah Tuhan. Ia jelas memiliki kelemahan yang menghambat perkembangan diri maupun kelompok yang ia pimpin. Dalam situasi ini aspek elegansi didorong oleh kesadaran penuh, bahwa kepentingan organisasi lebih tinggi daripada kepentingan pribadi sang

pimpinan. Kesadaran ini akan menuntunnya pada fokus diri, yang jelas amat diperlukan untuk memimpin.

Fokus pada apa? Jelas seorang pemimpin harus fokus pada tujuan keberadaan dari organisasinya; jangan campur adukan perusahaan dengan institusi pendidikan, ataupun institusi lainnya yang memiliki tujuan spesifik. Dengan memegang teguh tujuan dari organisasi yang ia pimpin, seorang pemimpin akan bisa terus fokus pada apa yang penting, terutama pada saat krisis melanda.

"Pikiran dan emosi Anda akan secara alamiah tersambung pada tujuan yang penting, dan sebagai dampak sampingnya, Anda akan melihat bahwa dorongan untuk takut dan panik berkurang banyak," demikian tulis Menkes. Tujuan keberadaan suatu organisasi bukanlah formalitas belaka, tetapi justru menjadi pegangan untuk tetap bergerak di arah yang benar, ketika krisis melanda.

Bentuk nyata dari fokus diri adalah ketenangan hati. Bahkan di dalam krisis dan stagnasi yang sedang terjadi, senyum dan sapaan ramah bisa membawa dampak yang luar biasa besar bagi moral dan motivasi organisasi. Di dalam masa yang semakin tidak pasti, seperti yang diramalkan oleh Marx (dan terjadi), kemampuan untuk mempertahankan fokus diri pada tujuan yang terpenting, dan kemampuan memberikan inspirasi dari ketenangan hati tidak boleh terlupakan.

Marx boleh saja benar. Analisisnya tajam dan akurat. Namun solusi yang ditawarkan problematis di abad 21 ini. Revolusi beresiko besar dan memakan banyak sekali korban jiwa. Yang mungkin lebih tepat adalah merombak semua aspek kepemimpinan dari organisasi yang ada di dalam masyarakat kapitalis. Dengan mengasah dimensi kepemimpinan, kita bisa keluar dari krisis dan stagnasi global yang tidak hanya merusak dimensi ekonomi, melainkan juga moralitas dan eksistensi kita sebagai manusia.

Kepemimpinan dan Keputusan

Setiap hari kita diminta membuat keputusan. Mulai dari hal kecil, seperti belok kiri atau kanan, sampai hal besar, seperti akan menikah atau tidak, jika ya lalu dengan siapa, kita diminta untuk memutuskan. Kadang banyak hambatan seperti tak cukup waktu, tak cukup data, tak cukup pengetahuan, dan sebagainya. Namun keputusan tetap harus dibuat.

Di dalam membuat keputusan, orang perlu memperhatikan jiwanya. Aspek material seperti sumber daya uang ataupun barang tetap perlu diperhatikan. Namun yang tak kalah penting adalah perhatian pada aspek gerak jiwa, terutama gerak jiwa para pemegang keputusan. Inilah yang sekarang ini kerap terlupakan.

Mekanisme Jiwa

Syarat pertama di dalam membuat keputusan adalah kebebasan. Dalam hal ini kebebasan selalu mencakup dua hal, yakni kebebasan dari tekanan eksternal, dan kebebasan batin. Kebebasan dari tekanan eksternal cukup jelas artinya, yakni tidak adanya paksaan dari luar diri. Sementara kebebasan batin memiliki arti yang sedikit lebih rumit.

Kebebasan batin berarti bebas dari empat hal. Yang pertama adalah bebas dari keinginan untuk melihat pola pada hal-hal yang sebenarnya tak berpola. Orang cenderung menghubungkan hal-hal yang sebenarnya tak berhubungan. Akibatnya ia terjebak pada kesalahan berpikir, dan akhirnya pada kesalahan bertindak yang amat mungkin semakin memperbesar masalah.

Yang kedua adalah bebas dari keinginan untuk tunduk pada pandangan umum. Orang cenderung mendengarkan pendapat orang lain yang tak selalu memahami keseluruhan konteks dari keputusan yang perlu diambil. Pandangan orang lain dan pandangan umum seringkali

membingungkan dan tak tepat. Yang diperlukan adalah kemampuan untuk sungguh berdiam diri, melakukan refleksi, lalu membuat keputusan berdasarkan pertimbangan diri dan situasi.

Yang ketiga adalah bebas dari emosi. Kemarahan dan kesedihan seringkali mendorong orang membuat keputusan terburu-buru. Masalahnya di dalam situasi marah dan sedih, pikiran tak jernih. Pikiran yang tak jernih kemungkinan besar bermuara pada keputusan yang salah.

Yang keempat adalah bebas dari prasangka. Tak jarang prasangka mengotori pandangan kita, dan membuat kita tak melihat realitas apa adanya. Prasangka bisa lahir dari pengalaman masa lalu yang kemudian di paksakan untuk saat ini. Prasangka mengaburkan pandangan dan menggiring kita pada kesalahan.

Keputusan tidak boleh hanya melibatkan aspek material semata, tetapi juga aspek spiritual. Saya tidak berbicara tentang agama, tetapi berbicara soal situasi jiwa. Keputusan yang tepat akan membawa ketenangan pada jiwa. Sementara keputusan yang salah akan membawa kegelisahan.

Di dalam latihan rohani Ignatius Loyola, yang pertama (ketenangan jiwa) disebut sebagai konsolasi. Sementara yang kedua (kegelisahan) disebut sebagai desolasi. Sekilas hal ini terlihat amat sederhana. Namun orang suka lupa menerapkannya.

Keputusan juga memerlukan komitmen. Jika keputusan sudah dibuat, maka orang punya tanggung jawab untuk menjalankannya, seberat apapun keputusan itu. Yang perlu dengan jeli diperhatikan adalah proses (material maupun spiritual) pembuatan keputusan. Jika sudah keputusan sudah jadi, jalankan, terima konsekuensi, lalu lakukan evaluasi.

Situasi Kita

Apakah para pemimpin kita di berbagai bidang sudah memperhatikan mekanisme jiwa di dalam proses pembuatan keputusan? Jawabannya jelas tidak. Banyak keputusan lahir dari rasa terpaksa, karena tekanan politik ataupun ekonomi. Akibatnya keputusan itu tidak menyelesaikan, melainkan justru memperbesar masalah.

Banyak pula keputusan lahir dari kesalahan berpikir. Hal-hal yang tak berhubungan dilihat seolah terhubung. Lalu kebijakan pun dibuat berdasarkan hubungan semu tersebut. Tak heran kebijakan itu justru melahirkan masalah-masalah baru yang sebelumnya tak ada.

Banyak pula keputusan lahir dari emosi yang tak stabil, maupun dari prasangka, baik itu prasangka etnis, ras, agama, maupun kelas ekonomi. Keputusan-keputusan yang lahir dari emosi tak stabil ataupun prasangka tak akan membawa kebaikan. Bahkan kesadaran bahwa banyak keputusan lahir dalam konteks emosi yang tak stabil dan prasangka pun belum ada. Kita berjalan menuju jurang, tanpa sadar, bahwa kita berjalan menuju jurang.

Para pemimpin juga tidak berupaya menyadari situasi jiwa, ketika mereka membuat keputusan. Proses berdiam diri dan berefleksi tak terjadi. Tidak ada kesempatan untuk melihat jiwa, merasakan ketenangan ataupun kegelisahan jiwa, yang sebenarnya amat penting di dalam membuat keputusan. Yang banyak terjadi adalah apa yang disebut Martin Heidegger sebagai gejala abad ke-20, yakni ketidakberpikiran.

Komitmen juga tak tampak. Berbagai undang-undang dan kebijakan dibuat, namun pelaksanaannya terhambat. Peraturan bertumpuk namun tak ada yang berniat memastikan penerapannya. Tanpa ada komitmen aturan dan kebijakan hanyalah kata tanpa makna.

Maka sekali lagi mekanisme jiwa adalah hal yang amat penting di dalam pembuatan keputusan. Para pemimpin dan pembuat keputusan harus menengok ke dalam dirinya sendiri, sebelum mempertimbangkan hal-hal material keputusannya. Di dalam jiwa terdapat visi jernih yang merupakan komponen esensial kepemimpinan. Di dalam jiwa terdapat nurani yang sekarang ini menjadi barang langka di Indonesia.

Merawat Kepemimpinan

Saya membayangkan ada yang disebut sebagai "tanah" kepemimpinan. Di dalam "tanah" imajiner ini, ada semua zat yang diperlukan, supaya muncul para pemimpin yang berkualitas, yang siap membawa bangsa Indonesia keluar dari berbagai persoalan. Zat-zat tersebut adalah nilai-nilai dasar kepemimpinan yang menjadi bagian integral dari kultur masyarakat, sikap fleksibel birokrasi, dan sikap terbuka dari komunitas sekitar.

Nilai dasar

Nilai dasar kepemimpinan harus ada di dalam "tanah" kepemimpinan tersebut. Nilai pertama yang perlu dikembangkan adalah *logos*, atau kemampuan berpikir rasional. Orang harus dilatih untuk menggunakan akal budi mereka, guna menganalisis berbagai hal yang ada di dalam kehidupan. Orang-orang yang mampu menggunakan akal budi mereka secara tepat dan tajam untuk memahami berbagai masalah kehidupan akan menjadi calon-calon pemimpin masa depan.

Nilai kedua yang juga harus berkembang adalah *ethos*, yang Saya tafsirkan sebagai sikap yang otentik. Orang harus dilatih untuk berani mengekspresikan pikirannya secara jernih, komunikatif, sekaligus sopan. Ekspresi tersebut bukanlah buatan, melainkan lahir dari hati yang dipenuhi kepedulian. Orang-orang yang mampu mengutarakan pikiran dan keinginannya secara sopan, komunikatif, dan jernih juga akan menjadi calon-calon pemimpin masa depan.

Nilai ketiga yang harus hidup di dalam "tanah" kepemimpinan adalah nilai *pathos*, yang Saya tafsirkan sebagai empati. Orang harus dilatih untuk peduli pada situasi sesamanya, terutama mereka yang paling menderita, baik menderita secara fisik-ekonomi, ataupun secara mental-spiritual. Sikap peduli itu lalu diwujudkan di dalam usaha untuk menolong.

Orang-orang yang mampu bersikap peduli dan tergerak untuk menolong mereka yang menderita akan menjadi calon-calon pemimpin masa depan.

Situasi kita

Sudahkah masyarakat kita memiliki tiga nilai itu, sehingga layak disebut sebagai "tanah" subur untuk melahirkan calon-calon pemimpin masa depan? Mari kita lihat bersama. Dalam soal pendidikan cara berpikir rasional, bangsa kita masih jauh dari sempurna. Orang tidak dibiasakan untuk berpikir analitis, kritis, dan rasional. Yang justru dibiasakan adalah sebaliknya, yakni berpikir penuh prasangka (ras, etnis, agama), gampang percaya (pada tradisi ataupun otoritas yang seringkali tak bisa dipercaya), serta mitologis (masih percaya setan, tuyul, pesugihan, dan sebagainya).

Di dalam masyarakat kita, nilai *ethos*, yakni sikap otentik, juga tidak berkembang. Sejak kecil orang dilatih untuk menekan keinginan dan pikirannya, lalu menyesuaikan dengan apa kata otoritas, baik itu otoritas orang tua, guru, ataupun pemerintah. Sementara keinginan dan pikiran itu tidak mati, melainkan hanya bersembunyi. Lalu lahirlah kebiasaan berbicara di belakang, bergosip, mencemarkan nama baik orang lain, dan berbagai kebiasaan buruk lainnya yang bisa disebut sebagai pembunuhan karakter.

Jika sikap otentik dalam bentuk kemampuan menuturkan keinginan serta pikiran secara jernih, sopan, dan komunikatif dihalangi, maka orang lalu belajar untuk tidak lagi punya keinginan dan pikiran. Orang berhenti untuk berpikir. Orang tak lagi punya cita-cita. Yang kemudian tercipta adalah ketidakpedulian masyarakat pada urusan-urusan bersama. Jika itu yang terjadi, maka tinggal tunggu waktu, sebelum Indonesia berubah tinggal nama.

Di dalam masyarakat kita, nilai *pathos,* atau empati, belum menjadi budaya. Yang kaya bekerja rajin untuk semakin kaya, tanpa peduli pada mereka yang kalah dan menderita. Sementara yang menderita mengasihani diri sendiri, lalu terjebak dalam lingkaran kemiskinan, tanpa punya daya. Masyarakat kita terancam pecah, karena jurang antara yang kaya dan yang miskin semakin besar dari hari ke hari.

Bangsa Indonesia belum menjadi “tanah” kepemimpinan yang siap melahirkan calon-calon pemimpin berkualitas untuk masa depan. Bangsa kita masih cenderung irasional dalam menanggapi berbagai masalah yang ada, tidak menghargai ide-ide maupun pikiran yang berbeda, dan tidak peduli pada mereka yang paling menderita. Tak heran bangsa Indonesia hanya memiliki sedikit (hampir tak ada?) pemimpin berkualitas, sampai sekarang ini.

Birokrasi yang Fleksibel

Supaya suatu masyarakat dapat menjadi tempat yang subur bagi lahirnya calon-calon pemimpin masa depan, maka sistem birokrasi yang ada di dalam masyarakat itu harus memiliki sikap fleksibel dan terbuka. Sikap fleksibel harus menjadi karakter dari semua sistem birokrasi yang ada di dalam masyarakat, mulai dari birokrasi RT/RW, pendidikan, hukum, pekerjaan, sampai birokrasi pemerintahan. Birokrasi harus melayani manusia, dan bukan manusia melayani birokrasi.

Dalam konteks birokrasi RT/RW, tak perlu orang perlu melapor untuk setiap kegiatan kecil yang ia lakukan. Hal ini hanya membuat susah banyak orang, termasuk pihak yang melapor, sekaligus pihak RT/RW-nya. Informasi yang diterima pun sia-sia belaka, karena tidak akan berguna di masa depan. Belum lagi sumber daya yang diperlukan untuk merawat birokrasi sia-sia ini, mulai dari kertas, tinta, listrik, waktu, dan sebagainya.

Dalam konteks pendidikan birokrasi pun harus fleksibel. Pendidikan adalah hak semua orang, maka tak boleh ada orang yang dilarang sekolah, apalagi oleh sekolah itu sendiri, hanya karena tidak ada uang, tidak lulus tes, atau tidak cukup usia. Ini tidak boleh terjadi. Sistem penilaian siswa pun harus menyeluruh, yakni menilai proses, bukan hanya hasil ujian yang seringkali menipu.

Dalam konteks hukum birokrasi pun harus manusiawi. Lebih baik para hakim dan jaksa sibuk menangkap para koruptor, daripada sibuk menghukum seorang nenek yang mencuri buah tetangga. Pencurian kecil cukup diberikan sanksi sosial oleh masyarakat sekitar. Birokrasi hukum tidak perlu mengurusi masalah ini, dan lebih baik fokus untuk memberantas

korupsi, maupun kejahatan-kejahatan lain yang mempunyai kualitas lebih besar.

Setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk menopang hidup mereka. Birokrasi untuk mencari pekerjaan pun harus dibuat lebih fleksibel. Tidak perlu tes-tes yang terlalu lama, yang sebenarnya tidak banyak gunanya. Cukup lihat latar belakang sosial, lalu jika sudah tepat, berikan pekerjaan pada mereka yang membutuhkan.

Birokrasi pemerintahan pun perlu fleksibel, jika ingin menjadi tanah yang subur bagi calon-calon pemimpin masa depan. Proses pemilihan umum dibuat lebih lentur, supaya orang-orang yang beragama ataupun etnis minoritas bisa ikut sebagai salah satu kandidat, baik itu pilkada, maupun presiden. Yang dilihat bukanlah latar belakang agama ataupun etnis, melainkan kemampuan memimpin yang ia miliki. Sebuah bangsa yang birokrasinya rumit dan diskriminatif tidak akan pernah memiliki pemimpin sejati.

Sikap yang kedua adalah sikap terbuka. Menyambung argumen sebelumnya masyarakat perlu terbuka untuk beragam perbedaan, mulai dari perbedaan suku, ras, etnis, bahkan sampai perbedaan gaya hidup. Hanya di dalam keterbukaanlah para calon pemimpin masa depan bisa bertumbuh. Yang perlu diperhatikan juga adalah supaya sikap terbuka ini tidak hanya berhenti menjadi kata-kata atau slogan belaka, tetapi menjadi budaya yang nyata dari bangsa kita.

Bangsa kita

Sudahkah bangsa kita memiliki sistem birokasi yang fleksibel di segala bidang, serta sikap terbuka yang sesungguhnya, sehingga calon pemimpin masa depan tidak terhalang oleh birokasi yang sia-sia, dan mengalami diskriminasi yang menutup dirinya dari berbagai kemungkinan untuk berkembang?

Sampai detik tulisan ini dibuat, birokrasi di Indonesia masih mencekik banyak orang. Birokrasi bukan untuk melayani manusia, melainkan manusia dipersulit untuk bisa melayani kepentingan birokrasi yang tak jelas arahnya. Untuk menikah saja orang harus berkeliling kota

mengumpulkan dokumen-dokumen yang tak jelas gunanya. Untuk membuat SIM orang perlu melewati prosedur yang tak pasti. Akhirnya orang berpaling pada calo untuk mengangkangi birokrasi.

Dalam bidang pendidikan banyak orang tak mendapatkan pendidikan yang layak, karena mereka terhalang oleh aturan birokrasi yang tak masuk akal. Hanya karena tak punya uang, tak lulus tes (yang sebenarnya juga tak perlu), atau tak cukup usia, seorang anak bisa tidak sekolah dan mengenyam pendidikan yang menjadi haknya. Semboyan bodoh dari masa lalu kembali terdengar, "Jika bisa sulit, kenapa harus dipermudah?"

Dalam bidang hukum birokrasi juga masih saja mencekik jiwa. Proses pengaduan kehilangan kendaraan bisa berubah menjadi proses penghisapan uang "administrasi" oleh birokrasi. Hal yang sama terjadi, jika Anda kecopetan, dan kehilangan Kartu Tanda Penduduk Anda. Birokrasi hukum bukan membantu orang yang kesulitan, tetapi justru menambah kesulitan saja. Ini bukan rahasia lagi di masyarakat kita.

Dalam proses mencari kerja, orang juga terhalang oleh birokrasi. Latar belakang yang sesuai tidak otomatis membuat orang bisa mendapatkan pekerjaan yang layak. Ia terhalang oleh tes-tes yang seringkali tidak dapat diandalkan, dan tidak memiliki tujuan yang jelas. Banyak bakat tersembunyi hilang dan tak punya kesempatan, karena birokrasi yang ada menghalangi mereka untuk maju.

Dalam soal kepemimpinan politik, diskriminasi masih merajalela. Orang yang berasal dari etnis dan agama minoritas tak punya kesempatan untuk maju sebagai pemimpin politik, walaupun mereka memiliki kemampuan memimpin yang hebat. Birokrasi dan diskriminasi menghalangi calon-calon pemimpin masa depan untuk duduk di kursi yang selayaknya, dan memimpin dengan baik.

Itulah situasi bangsa kita sekarang ini. Birokrasi yang tidak fleksibel memangkas orang-orang berbakat, sehingga mereka kehilangan kesempatan untuk berkembang, dan menjadi pemimpin masa depan. Sikap tertutup dan diskriminatif memangkas para calon pemimpin, sehingga mereka sudah

ditebas, bahkan ketika masih tunas. Tak heran bangsa kita mengalami krisis kepemimpinan di berbagai bidang, seperti yang terjadi sekarang ini.

“Merawat” Kepemimpinan

Indonesia jelas membutuhkan pemimpin yang berkualitas. Kita tidak bisa berharap, bahwa Tuhan akan memberikan begitu saja seorang satria piningit atau ratu adil yang akan menyelesaikan masalah bangsa. Kita juga tidak bisa berharap, bahwa partai politik akan menjadi tempat yang subur bagi lahirnya para pemimpin bangsa yang sejati. Sebaliknya kita harus berusaha menciptakan tanah yang subur bagi lahirnya kualitas-kualitas kepemimpinan di bangsa ini.

Tanah yang subur itu adalah analogi dari sebuah masyarakat yang memiliki penghargaan tinggi pada akal budi dan sikap kritis, mendorong lahirnya sikap otentik dan ekspresi diri, mendorong sikap peduli pada mereka yang menderita, adanya sistem birokrasi di berbagai bidang yang bersifat fleksibel, serta sikap terbuka pada beragam perbedaan yang ada. Itulah cara yang perlu ditempuh, supaya kita bisa merawat bibit-bibit kepemimpinan yang ada. Semua sifat masyarakat tersebut harus dibentuk dengan program serta kebijakan yang jelas, mulai dari pendidikan, hukum, pekerjaan, pemerintahan, sampai kesehatan.

Jangan sampai cita-cita menciptakan “tanah” yang subur bagi kepemimpinan dicekik oleh birokrasi yang tak masuk akal, atau oleh kebodohan kita sendiri sebagai bangsa. Jangan sampai. Taruhannya terlalu besar. ***

Sesat Kewirausahaan

Ada yang sesat dalam pemahaman kita soal kewirausahaan. Seolah itu adalah tujuan utama. Seolah itu adalah instrumen utama untuk mencapai perubahan. Seolah pendidikan mesti diarahkan sepenuhnya ke arah itu.

Padahal mental kewirausahaan hanya merupakan akibat dari sesuatu yang lebih mendasar, yakni terciptanya masyarakat ilmiah di masyarakat. Masyarakat ilmiah ini terbentuk, akibat menyebarnya cara berpikir ilmiah. Dalam arti ini masyarakat secara luas adalah masyarakat ilmiah yang mengedepankan nilai-nilai rasionalitas, kebebasan, keterbukaan, dan dialog. Jika masyarakat sudah seperti itu, kewirausahaan akan otomatis tercipta.

Masyarakat ilmiah adalah kondisi-kondisi yang memungkinkan lahirnya kewirausahaan. Maka fokus kita bukanlah kewirausahaan pada dirinya sendiri, tetapi upaya untuk menciptakan masyarakat ilmiah di Indonesia. Hanya dengan begitu kreativitas akan tercium di udara, dan menjadi bagian sehari-hari kehidupan masyarakat. Masyarakat ilmiah adalah tujuan utama, sementara kewirausahaan adalah akibat semata.

Masyarakat Ilmiah

Masyarakat ilmiah adalah masyarakat yang hidup berpijak pada nilai-nilai tertentu. Nilai-nilai itu tidak hanya tertulis, tetapi tercium di udara, dan dihayati oleh semuanya. Ada tiga nilai yang menjadi pilar masyarakat ilmiah, yakni nilai rasionalitas, kebebasan, dan keterbukaan.

Tolok ukur kebenaran masyarakat ilmiah adalah kebenaran dan rasionalitas. Tidak lebih dan tidak kurang. Keputusan dibuat dengan berpijak pada analisis rasional dan data yang memiliki probabilitas kebenaran tinggi. Penilaian dibuat dengan kedalaman dan refleksivitas. Tidak ada tempat untuk rumor dan gosip.

Di Indonesia tolok ukur kebenaran masihlah kekuasaan. Siapa yang berkuasa dialah yang benar, bukan sebaliknya. Selama ini berlaku selama itu pula nilai-nilai kebenaran dan rasionalitas akan jauh dari genggaman. Masyarakat ilmiah pun tidak akan pernah tercipta.

Nilai kedua adalah nilai kebebasan. Nilai ini bisa hidup, jika masyarakat bisa membuat pembedaan tegas antara ruang privat dan ruang publik. Ruang privat adalah tempat untuk mengembangkan diri, seturut dengan apa yang dianggap benar dan baik oleh orang-orang pribadi. Sementara ruang publik adalah tempat untuk memperjuangkan keadilan sosial di masyarakat.

Di dalam ruang privat, orang memiliki kebebasan untuk mengatur dirinya. Di dalam ruang publik, orang memiliki kebebasan untuk memperjuangkan hak-hak dasarnya sebagai manusia. Kebebasan tersebut tidak hanya rangkaian kata-kata, tetapi juga dilindungi oleh hukum yang secara konsisten berlaku. Kebebasan menjadi atmosfer yang melingkupi masyarakat luas.

Di Indonesia sekarang ini, pembedaan antara ruang privat dan ruang publik masih belum tegas. Masyarakat masih ikut mengurus apa yang sebenarnya menjadi otonomi pribadi. Di sisi lain urusan privat malah disebarluaskan sebagai urusan publik, seperti gosip kawin cerai artis, dan sebagainya. Jika begitu kebebasan tidak akan pernah menjadi bagian dari hidup bersama. Masyarakat ilmiah tidak akan tercipta. Kewirausahaan pun hanya tinggal cita-cita.

Dan terakhir masyarakat harus menciptakan iklim keterbukaan. Syarat keterbukaan adalah penghargaan pada perbedaan, seberapapun ekstremnya, asal masih dalam batas-batas hukum yang sah. Perbedaan haruslah dirawat, dan diperlakukan sebagai aset yang mendorong kemajuan. Berbagai cara hidup berkembang meriah di masyarakat. Dialog adalah jembatan yang menghubungkan pelbagai perbedaan. Inilah ciri masyarakat terbuka.

Di Indonesia perbedaan menjadi dosa. Perbedaan adalah beban yang harus dihilangkan. Orang-orang kreatif dianggap pemberontak yang mesti dibungkam. Jika terus begini masyarakat akan tercekik oleh pikiran sempit. Keterbukaan hanya mimpi. Masyarakat ilmiah jauh dari jangkauan. Kewirausahaan hanya slogan tanpa isi.

Makna Baru

Roh dari kewirausahaan adalah kreativitas. Kreativitas hanya dapat tumbuh, jika sudah tercipta masyarakat ilmiah yang didasarkan pada rasionalitas, kebebasan, dan keterbukaan. Tanpa masyarakat ilmiah kreativitas hanya buih tanpa kenyataan. Kewirausahaan lenyap ditelan udara.

Integritas juga merupakan roh dari kewirausahaan. Integritas membuat kreativitas menjadi sesuatu yang berkelanjutan. Integritas hanya mungkin jika orang membuat keputusan secara bebas. Dan kebebasan yang bermutu hanya dapat ditemukan, jika masyarakat ilmiah telah tercipta.

Dengan demikian fokus utama kita bukanlah kewirausahaan pada dirinya sendiri, tetapi masyarakat ilmiah yang menjadi kondisi-kondisi yang memungkinkan terciptanya mentalitas kewirausahaan. Kewirausahaan adalah akibat dari terbentuknya masyarakat ilmiah. ***

Kepemimpinan dan Ketidakpastian

Hidup adalah ketidakpastian. Setiap hari adalah ketidakpastian. Apakah hari ini adalah akhir dari hidup kita, tidak ada yang tahu, karena semuanya adalah ketidakpastian. Upaya untuk mencari kepastian justru akan bermuara pada kekecewaan.

Dunia pun sedang berada dalam situasi tidak pasti. Krisis ekonomi menciptakan ketidakpastian dan kecemasan diri. Banyak orang belum mendapatkan pekerjaan yang menunjang hidup dan harga diri. Di belahan dunia lain, seorang teroris membunuh secara membabi buta, tanpa refleksi.

Di dalam situasi itu, kita perlu sosok pemimpin yang baru. Tidak hanya itu kita sendiri pun harus jadi pemimpin yang siap menghadapi dunia yang selalu berkembang baru. Di dalam dunia yang bergerak tanpa arah, sosok pemimpin yang menyediakan prinsip-prinsip hidup yang pasti justru amat diperlukan. Justru di tengah ketidakpastian hidup, kita membutuhkan prinsip-prinsip yang pasti, persis untuk mengarungi ketidakpastian yang ada.

Beberapa Prinsip

Menurut Moss Kanter ada lima hal yang amat diperlukan oleh para pemimpin di era ketidakpastian. Yang pertama adalah kemampuan untuk memberikan kepastian dalam proses yang tengah berjalan. Manusia tidak bisa mengontrol hasil tindakannya. Yang bisa ia kontrol adalah proses yang ada, supaya berjalan lebih maksimal. Itulah yang pertama-tama harus dilakukan oleh seorang pemimpin. (Moss Kanter, 2011)

Seorang pemimpin tidak boleh berkata, bahwa Saya tidak tahu. Ia harus mengajak orang lain berdiskusi tentang apa yang penting untuk dilakukan, dan kemudian melakukannya tanpa ragu. Sekali lagi perlu diingat, kita tak bisa mengontrol hasil. Yang bisa kita kontrol adalah proses, dan seorang pemimpin harus memberi kepastian di dalam proses yang tengah berjalan.

Yang kedua seorang pemimpin perlu untuk melakukan "pembersihan" di era ketidakpastian. Krisis dan ketidakpastian adalah suatu

kesempatan, di mana kita bisa melihat hal-hal yang menghambat, dan apa yang mengembangkan. Hal-hal yang tidak produktif dan menghambat harus dilepaskan. Ia bisa melakukan “cuci gudang” yang memang amat diperlukan untuk merampingkan organisasi yang tengah berjalan. (Moss Kanter, 2011)

Yang ketiga bagi Kanter, justru di dalam ketidakpastian, seorang pemimpin perlu membuka ruang yang cukup besar bagi aliran-aliran ide yang ada. “Membuka ruang untuk aliran ide”, demikian tulis Kanter, “membersihkan ketidakpastian.” (Kanter, 2011) Daripada energi untuk berpikir digunakan untuk menciptakan isu-isu yang tidak pasti, seorang pemimpin bisa menggunakannya untuk menemukan jalan keluar alternatif dari krisis yang terjadi.

Yang keempat di dalam situasi kritis dan tidak pasti, justru seorang pemimpin perlu untuk memberikan penghargaan pada kolega ataupun konsumen yang setia. Di dalam proses ini, satu hal yang pasti, ia akan memperoleh teman yang setia. Di dalam hidup yang penuh ketidakpastian, kehadiran seorang teman yang setia adalah sesuatu yang amat berharga dan bermakna.

Yang kelima di dalam situasi krisis dan ketidakpastian, seorang pemimpin justru harus tetap berpegang pada tujuan dan visi yang menjadi pegangan organisasi. (Kanter, 2011) Di dalam ketidakpastian situasi, nilai-nilai yang menjadi roh organisasi justru harus diangkat, ditekankan, dan digunakan untuk memberi pegangan. Nilai-nilai luhur organisasi adalah penjaga di tengah badai yang menciptakan kecemasan.

Masalah menjadi relatif ketika orang diingatkan akan apa yang penting dalam hidup. Inilah komponen kepemimpinan yang amat penting di dalam situasi yang tidak pasti dan sulit. “Nilai-nilai”, demikian tulis Kanter, “membantu kita fokus pada masa depan, dan bukan hanya pada masalah-masalah hari ini.” Nilai-nilai mengikat kita bersama, walaupun situasi tak menentu, dan ketidakpastian terus ada.

Paradoks

Kanter mengingatkan bahwa seorang pemimpin perlu untuk terus berkomunikasi, terlibat, membangun relasi, dan berpegang teguh pada

prinsip-prinsip hidupnya. Inilah yang membuatnya berhasil membawa orang-orang yang dipimpinnya keluar dari krisis dan ketidakpastian yang ada.

Paradoksnya adalah justru di tengah ketidakpastian, dan hidup yang memang tidak pernah pasti, seorang pemimpin harus berpegang teguh pada prinsip hidup yang ia yakini, tanpa pernah tergoda untuk melepasnya. Ia perlu untuk tetap "pasti", walaupun dunia dan gerak hidup seolah terus menentangnya.***

Kepemimpinan dan Sikap Tanggung

25 Maret 2010 Partai Demokrat bersama Presiden Obama mengesahkan UU Jaminan Kesehatan di Amerika Serikat. UU itu diharapkan mampu menurunkan biaya asuransi kesehatan, sehingga semakin banyak orang yang tidak perlu khawatir akan biaya pengobatan, ketika mereka mengalami sakit parah. Lepas dari kontroversi dan dampak politis yang muncul akibat peristiwa ini, Saya ingin mengajak Anda menyoroti sisi spiritualitas dari Obama dan para senator di Partai Demokrat yang begitu gigih memperjuangkan terwujudnya UU ini.

Sisi spiritualitas itu bernama integritas. Dalam arti ini integritas dapat dipahami sebagai keteguhan moral dan intelektual untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu, lepas dari semua resiko yang dihadapinya. Integritas menolak sikap tanggung, yakni sikap yang melakukan segala sesuatu secara ogah-ogahan demi mencapai hasil yang minimal. Indonesia perlu mencontoh integritas perjuangan Partai Demokrat ini, dan melepaskan diri dari predikat sebagai bangsa tanggung.

Bangsa Tanggung

Apa ciri orang yang tanggung? Setidaknya Saya melihat dua ciri orang tanggung. *Pertama,* orang tersebut mengalami demotivasi. Ia tidak memiliki motivasi untuk mengerjakan sesuatu. Ia tidak mengerti mengapa ia harus mengerjakan sesuatu. Ia hidup secara mengambang di dalam derap perubahan kehidupan.

Ia tidak melakukan yang diminta darinya, melainkan hanya sejauh ia menginginkannya. Ia mengerjakan separuh lalu melepaskan sisanya. Hidupnya dipenuhi keraguan. Akibatnya ia tidak pernah mencapai apapun dalam hidupnya. Prestasi adalah sesuatu yang langka.

Bangsa yang tanggung juga memiliki ciri serupa. Bangsa itu tidak memiliki motivasi untuk maju, karena tidak mengerti ke arah mana mereka

menuju. Bangsa itu diselimuti keraguan. Visi dan misi bangsa itu pun hanya tinggal guratan huruf tanpa makna. Bangsa itu bernama Indonesia.

Kedua, orang tanggung itu biasanya tampak sibuk. Namun sebenarnya ia bingung mau melakukan apa, sehingga melakukan semuanya, dan kemudian tampak sibuk. Ia melakukan A-Z. Padahal yang diperlukan hanya B. Akibatnya B justru tidak terwujud secara maksimal, karena pikiran dan tenaga habis untuk hal-hal yang tidak esensial.

Bangsa yang tanggung pun memiliki ciri serupa. Bangsa itu tampak sibuk, tetapi sebenarnya tidak mengerjakan apa-apa. Agendanya banyak namun tidak ada yang sungguh dikerjakan secara fokus untuk mewujudkannya. Bangsa itu bernama Indonesia. Reformasi tanggung, birokrasi tanggung, pemilu tanggung, kebijakan pendidikan tanggung, dan pemberantasan korupsi yang tanggung, itulah ciri Indonesia.

Dari Mana?

Sebuah bangsa disebut sebagai bangsa tanggung, karena bangsa tersebut tidak memiliki integritas. Dalam arti ini seperti sudah disinggung sebelumnya, integritas adalah sikap teguh pada satu tujuan tertentu, dan bekerja secara tekun untuk mencapainya. Rupanya Indonesia tidak memiliki sikap teguh semacam ini. Indonesia tidak memiliki integritas.

Pertanyaan besarnya adalah darimana integritas tersebut itu lahir? Bagaimana membangkitkan integritas di dalam "diri" sebuah bangsa? Integritas lahir dari mata yang melihat. Mata yang bukan hanya menengok, tetapi sungguh melihat.

Melihat berarti mengamati, memahami, dan menginternalisasi. Di dalam pengamatan akan muncul pemahaman, dan di dalam pemahaman akan muncul api yang mendorong tindakan. Api tersebut tidak didorong oleh semata emosi, melainkan dari kepedulian yang muncul dari melihat. Kepedulian itu menyentuh jiwa, dan menggerakan keseluruhan diri untuk terlibat.

Integritas juga lahir dari telinga yang mendengarkan. Telinga yang mendengarkan siap untuk menerima. Telinga yang mendengarkan ingin menangkap tidak sekedar suara, melainkan makna untuk dirasa.

Penangkapan makna melalui telinga yang mendengarkan tersebut akan menggerakan kepedulian, yang pada akhirnya akan menjadi bahan bakar untuk tindakan.

Integritas lahir dari mata yang melihat dan telinga yang mendengarkan. Keduanya akan bermuara pada pemahaman. Sikap teguh bukan berkembang di ruang hampa udara, melainkan di lautan penderitaan yang menyiksa jiwa. Penderitaan yang akan menyalakan api kepedulian, dan memaksa diri untuk terlibat mengubah keadaan. Spiritualitas integritas lahir dari mata dan telinga yang sungguh menyentuh dan memeluk dunia.

Pada level yang lebih praktis, integritas sebuah bangsa terbentuk dari kepemimpinan yang visioner dan radikal. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan memimpin yang dapat memberikan arah yang jelas dan realistis bagi pihak-pihak yang dipimpin. Arah tersebut terus digaungkan, dan dihayati oleh seluruh komunitas. Arah tersebut kemudian dipecah ke dalam tujuan-tujuan jangka pendek yang nantinya akan dikerjakan bersama oleh komunitas terkait. Visi adalah mimpi bersama. Visi akan merangsang gairah untuk bekerja. Visi akan membentuk kultur komunitas.

Visi tidak akan terwujud, tanpa kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Untuk itu diperlukan kepemimpinan yang radikal (*radix*: akar), yakni kepemimpinan yang mengakar. Seorang pemimpin radikal bersedia bekerja dari level perumusan misi sampai memotivasi pihak yang dipimpin, yang bekerja di akar rumput. Ia mengorbankan dirinya untuk pihak yang dipimpin, untuk sungguh mewujudkan mimpi organisasi ke dalam dunia nyata.

Integritas adalah fondasi dari setiap keberhasilan. Sebuah bangsa akan menjadi bangsa besar, jika mereka melepaskan sikap tanggung, dan menumbuhkan integritas. Para pimpinan Indonesia perlu untuk menggaungkan visi yang jelas dan realistis ke seluruh pelosok tanah air. Para pimpinan juga perlu bekerja sampai ke akar rumput, dan jika perlu mengorbankan diri mereka untuk mencapai tujuan bersama. Jika tidak siap seperti itu, silahkan turun dari jabatan pemimpin. Lapangkan jalan bagi mereka, yang memiliki "api" integritas, untuk memimpin.***

Mencari Pemimpin Sejati

Apakah seorang pemimpin lahir secara alami atau diciptakan oleh situasi? Itulah pertanyaan yang menggantung di berbagai refleksi filosofis tentang kepemimpinan. Pertanyaan itu semakin terasa penting untuk dipikirkan, mengingat lemahnya kepemimpinan nasional sekarang ini. Kultur permisif dan miskinnya integritas menjadi ciri pokok dari berbagai tingkat kepemimpinan di Indonesia, mulai dari tingkat RT, lembaga swasta, lembaga publik, sampai pada kepemimpinan nasional! Akibatnya kepemimpinan tidak berjalan efektif! Tatanan yang awalnya diciptakan untuk menjamin keadilan dan kemakmuran justru menjadi bumerang, yakni menghancurkan sang empunya tatanan itu sendiri.

Sosok Pemimpin

Setidaknya ada dua teori yang mencoba memahami asal usul para pemimpin. Teori pertama bernada klasik. Seorang pemimpin adalah orang pilihan. Sedari kecil ia dikondisikan dalam situasi yang membuat dia memahami hakekat manusia dan masyarakat, sehingga ia dapat memerintah sesuai dengan hakekat tersebut, dan membawa bangsa menuju kejayaan. Pola pendidikannya juga sangat khas, yakni menekankan kemampuan berpikir holistik yang melihat suatu masalah dari kaca mata keseluruhan, dan bukan dari kaca mata personal, ataupun kelompok semata.

Pola ini banyak ditemukan di negara-negara yang masih menganut sistem pemerintahan monarki. Seorang pemimpin dianggap orang terpilih, yang harus hidup dan dididik secara khusus. Pola ini memang terkesan ideal. Namun dalam prakteknya banyak raja-raja monarki cenderung memerintah sekehendaknya, dan tidak menerapkan ajaran-ajaran yang telah diberikan kepadanya. Fakta ini meninggalkan trauma yang sangat besar pada sistem pemerintahan monarki. Sebab utamanya adalah tidak ada kontrol atas kekuasaan, sehingga tidak ada jaminan, apakah seorang pemimpin akan memimpin secara tepat atau tidak.

Teori kedua menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan, namun dibentuk oleh keadaan. Seorang pemimpin hidup dan berkembang tidak dengan privilese, namun justru di dalam keterbatasan. Situasi sulit menempa mental dan intelektualitasnya. Sosok tersebut memiliki integritas yang lahir dari kerasnya dunia, dan bukan dari kemewahan monarkis.

Banyak gerakan politik yang membawa perubahan besar lahir dari tangan para pemimpin ini. Lihat saja Julius Caesar, sang pendiri imperium Romawi, yang lahir dan berkembang di dalam kerasnya perang antar bangsa, dan kentalnya korupsi dunia politik Roma pada waktu itu. Atau Napoleon –seorang tokoh pembaharu republik Perancis pasca Revolusi Perancis yang legendaris- yang lahir juga dari keterbatasan, maju dalam tempaan krisis, serta membawa Perancis menjadi salah satu negara terkuat di Eropa pada jamannya. Atau Sukarno yang menjadi bapak proklamasi Republik Indonesia, yang lahir dari sulitnya situasi, tekanan politik, perang, dan kemiskinan pada masa hidupnya.

Dari dua teori ini, kita bisa menemukan satu kesamaan mendasar, pemimpin lahir dari proses kehidupan! Pemimpin tidak turun dari langit, atau merupakan titisan dewa! Sebaliknya pemimpin sejati pada akhirnya adalah manusia biasa yang ditempa oleh keadaan, baik keadaan yang direkayasa, seperti pada sistem monarki, atau keadaan politis liar, seperti pola kepemimpinan kedua. Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana kita bisa melahirkan pemimpin sejati di Indonesia tidak hanya untuk generasi sekarang, namun juga untuk generasi mendatang?

Pola Kepemimpinan Dewasa Ini

Ada dua ciri para pemimpin di Indonesia sekarang ini. Yang pertama adalah mental permisif, yakni mental yang memperbolehkan segala sesuatu berjalan, tidak berani mengambil keputusan yang tidak populer, dan pada akhirnya kehilangan kewibawaan di hadapan orang yang dipimpinnya. Mental permisif sebenarnya berakar pada mental pengecut, yakni mental ketakutan akan kehilangan posisi, atau ketakutan kehilangan popularitas. Hal ini juga terkait dengan mental selebriti yang menjangkiti banyak pemimpin kita! Seperti layaknya artis yang pekerjaannya menghibur dan

membuat hati orang senang, para pemimpin juga berubah menjadi seorang penghibur, dan lupa pada tugas dan tanggung jawab sesungguhnya.

Pemimpin permisif semacam ini tidak lahir dan berkembang dalam proses. Sama seperti lahirnya fenomena artis instan sekarang ini, para pemimpin dan politikus pun juga lahir dari proses yang sangat instan. Mereka tidak ditempa oleh situasi! Mereka juga tidak menjalani proses pendidikan yang selayaknya diperlukan untuk menjadi pemimpin. Tanpa proses penempaan seorang pemimpin pada akhirnya hanya akan menjadi birokrat yang kinerjanya mengecewakan.

Pola kedua para pemimpin di Indonesia sekarang ini adalah miskinnya integritas. Pemimpin menjadi begitu pragmatis, sehingga mereka bersedia melakukan apapun untuk memperoleh keuntungan sosial maupun finansial, mempertahankan posisi, menjatuhkan saingan dan oposisi, serta melebarkan popularitas, seperti halnya selebriti. Pendek kata keputusan dan kebijakan para pemimpin dijual untuk penawar tertinggi. Inilah akibat dari miskinnya proses yang dijalani oleh para pemimpin di Indonesia!

Pemimpin yang dibentuk secara instan akan memiliki cara berpikir pragmatis, yakni cara berpikir yang berfokus pada hasil, dan melupakan pentingnya proses. Ia hanya akan menjelma menjadi birokrat yang menghisap roh kreativitas dan kebenaran itu sendiri!

Kepemimpinan Sejati

Indonesia sedang dilanda oleh krisis kepemimpinan! Pernyataan itu tidak dapat diragukan lagi. Saya melihat setidaknya dua kemungkinan solusi. *Yang pertama* adalah pemisahan antara dunia politik dan dunia hiburan. Politisi bukanlah artis! Maka politisi harus berhenti menjual wajah mereka di media, membuat album musik guna mencari popularitas, dan mulai berfokus pada pekerjaan nyata sesungguhnya seorang pemimpin. Masyarakat juga tidak boleh memilih seorang pemimpin, hanya karena ia memiliki karakter selebritis, populer, dan memiliki wajah yang cantik atau ganteng!

Yang kedua para pemimpin harus mengingat kembali hakekat dari kepemimpinan, yakni proses penempaan karakter, pengorbanan diri,

pengabdian, dan ketulusan! Keempat aspek ini berakar para satu prinsip, yakni prinsip askese. Prinsip askese berbunyi begini, ikatlah keinginan dan hasrat sesaatmu untuk mencapai keberhasilan dan keutamaan yang lebih luhur, dan memiliki dampak luas pada masyarakat. Prinsip askese ini yang semakin langka di dalam diri para pemimpin kita. Seorang pemimpin sejati siap hidup asketis dalam kesederhanaan dan pengabdian! Ingatlah, Indonesia merindukan munculnya pemimpin sejati!

BIODATA PENULIS

Reza A.A Wattimena (Reza Alexander Antonius Wattimena), Pengajar di Fakultas Filsafat UNIKA Widya Mandala, Surabaya. Alumnus Program Magister Filsafat, Sekolah Tinggi Filsafat Driyarkara, Jakarta. Buku yang telah diterbitkan:

1. Melampaui Negara Hukum Klasik (2007)
2. Filsafat dan Sains (2008)
3. Filsafat Kritis Immanuel Kant (2010)
4. Bangsa Pengumbar Hasrat (2010)
5. Filsafat Perselingkuhan sampai Anorexia Kudus (2011)
6. Filsafat Kata (2011)
7. Ruang Publik (artikel dalam buku, 2010)
8. Menebar Garam di atas Pelangi (artikel dalam buku, 2010)
9. Membongkar Rahasia Manusia (editor, 2010)
10. Metodologi Penelitian Filsafat (editor dan penulis, 2011)
11. Filsafat Ilmu Pengetahuan (editor, 2011)
12. Filsafat Politik untuk Indonesia (editor dan penulis, 2011)
13. Penelitian Ilmiah dan Martabat Manusia (2011)

14. Etika Komunikasi Politik (artikel dalam buku, 2011)
15. Treasured Heritage (Buku Autobiografi Soetikno Tanoko, co-writer, eksklusif, 2012)
16. Menjadi Pemimpin Sejati (2012)

Juga aktif menulis di majalah Basis, jurnal-jurnal filsafat, koran Jubileum Surabaya, dan artikel populer di www.rumahfilsafat.com

“..........Buku ini lahir dari pemikiran saya terkait dengan tema kepemimpinan secara luas. Tulisan-tulisan di buku ini sebelumnya telah dipublikasikan di berbagai media massa, seperti koran, website, dan majalah dalam jangka waktu 2011-2012. Saya menggunakan kerangka berpikir lintas ilmu, mulai dari sosiologi, pendidikan, psikologi, antropologi, bisnis, dan terutama filsafat untuk merefleksikan berbagai tema terkait dengan kepemimpinan. Sejauh saya pahami, ini adalah buku pertama yang secara spesifik memikirkan tema kepemimpinan dengan menggunakan kerangka berpikir lintas ilmu.

Maka kehadiran buku ini amatlah sesuai dengan kebutuhan bangsa kita, maupun masyarakat internasional. Buku ini juga saya tujukan bagi para calon pemimpin di masa depan, dan kepada semua orang yang prihatin dengan krisis kepemimpinan yang terjadi di negara kita. Harapan saya sederhana, supaya muncul para pemimpin yang visioner dan bermutu di berbagai organisasi, mulai dari organisasi tingkat lokal, nasional, sampai internasional. Buku ini ingin mengabdi pada tujuan itu. Saya menulis buku ini dengan gaya personal dan populer. Anda akan menemukan banyak cerita pribadi dengan gaya bahasa yang populer, sekaligus dibalut dengan refleksi ilmiah dan filosofis....”

ISBN: 978-602-9097-18-4